

LA MIXITÉ DES UNITÉS D'ACCRÉDITATION AU QUÉBEC

RAPPORT FINAL

Marie-Josée Legault, professeure titulaire de relations industrielles, Téléuq

Marie-Soleil Ouellette, étudiante à la maîtrise en sociologie, UQAM

DÉCEMBRE 2011

RÉVISÉ EN JANVIER 2013

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION	3
L'ENJEU POUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI	5
La persistance de la ségrégation sexuelle des emplois	5
L'effet de la ségrégation des unités sur l'accès aux emplois	7
L'ENJEU POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE	8
Les écarts de rémunération entre les emplois de cols bleus et de cols blancs	8
<i>L'écart salarial horaire entre hommes et femmes est inversement proportionnel à la scolarité</i>	<i>10</i>
<i>Pas même de tendance à la baisse dans l'écart de rémunération hebdomadaire chez les moins scolarisés</i>	<i>10</i>
494,000 travailleuses touchées.....	13
Unités distinctes et programmes distincts dans les démarches d'équité salariale	14
<i>L'histoire controversée des programmes distincts selon la LÉS</i>	<i>14</i>
<i>Un effet pervers</i>	<i>16</i>
<i>Les divisions entre unités d'accréditation recoupent souvent la ségrégation professionnelle</i>	<i>18</i>
<i>La pratique des programmes distincts.....</i>	<i>19</i>
MÉTHODE.....	19
LES RÉSULTATS	23
Quel est le portrait sommaire de l'ensemble de la population?.....	23
Combien de syndicats y a-t-il au Québec? La concentration syndicale	25
Les unités sont-elles en général homogènes ou mixtes?	25
Dans quels secteurs d'activité économique?	26
Dans le secteur privé ou public?	28
Les unités mixtes	31
La distribution des syndiqués dans ces unités	32
Dans le public ou dans le privé?	36
Les syndiqués du secteur public.....	38
Les syndiqués du secteur privé.....	40
LES LIMITES DE CE CLASSEMENT	41
Le classement dans les secteurs public et privé.....	41
Le classement des cols bleus et des cols blancs.....	42
CONCLUSION	43
BIBLIOGRAPHIE	45

RÉSUMÉ

Dans ce rapport, nous présentons d'abord la problématique théorique qui justifie l'étude de la ségrégation des unités, c'est-à-dire les enjeux pour l'équité en emploi et l'équité salariale. Nous présentons ensuite la méthode utilisée pour savoir s'il existe au Québec une tendance dominante à la ségrégation des unités d'accréditation entre cols bleus et cols blancs ou une tendance à la mixité des unités. Nous procédons ensuite à l'analyse de cette question, qui nous permet de conclure que l'hypothèse s'avère : les unités d'accréditation sont bien plus souvent homogènes que mixtes et parmi ces unités homogènes, les unités de cols bleus sont bien plus nombreuses que les unités de cols blancs. Il en va de même des syndiqués compris dans ces unités, qui sont bien plus nombreux dans les unités homogènes que dans les unités mixtes, et plus nombreux dans les unités de cols bleus que de cols blancs.

INTRODUCTION

Cela peut surprendre, mais on ignore précisément le nombre d'unités d'accréditation qui ne regroupent que des cols bleus ou des cols blancs, et d'unités mixtes; à ce sujet, on ne dispose que d'intuitions. La séparation entre les unités de cols blancs et de cols bleus correspond sommairement à la séparation des unités d'emplois de bureau et de services, à prédominance féminine, et des unités d'emplois de production et de métiers, à prédominance nettement masculine. Comme une telle division correspond souvent à une division sexuelle des unités, la question de la division est importante à la fois pour l'équité en emploi (l'accès égal de tous à tous les emplois) et pour l'équité salariale (un même niveau de rémunération dans les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur équivalente).

Traditionnellement, le classement dans les types cols bleus ou blancs repose sur la nature des tâches (manuelles ou non), plutôt que sur le niveau hiérarchique des emplois; selon Dion (1986, p. 89-90), le col blanc est tout autant un ou une employée de bureau, un technicien ou un cadre; ce qui le caractérise est de travailler intellectuellement et dans un environnement propre. Le col bleu travaille manuellement à la production ou à l'entretien, dans des conditions plus variables (malpropreté, travail à l'extérieur). Nous y revenons au chapitre des limites de ce classement, plus bas.

On peut observer dans tous les secteurs une concentration des travailleurs dans certains emplois selon leur sexe, mais ses conséquences sur le plan salarial sont bien plus graves dans les emplois qui requièrent un secondaire 5 ou moins à titre de scolarité, que dans les autres emplois. Les travailleurs dans ces catégories d'emploi ont un niveau de rémunération remarquablement plus élevé que les travailleuses (Legault, 2010a, b).

Sur le marché de l'emploi en général (syndiqué ou pas), cette situation touche près de 500 000 femmes, après 25 ans d'application des programmes d'accès à l'égalité et 15 ans d'application de la Loi sur l'équité salariale, qui a instauré un régime pourtant perçu comme un modèle du genre (Chicha, 2006). En fait, bien des études des facteurs de succès et d'échec des démarches d'équité salariale établissent le rôle important de la syndicalisation et de la taille de l'organisation en matière d'équité salariale (England et Gad, 2002), mais peu s'intéressent à l'effet combiné de la ségrégation des emplois et des niveaux de scolarité des travailleurs. Pourtant, la démonstration met en évidence une très importante iniquité salariale entre les emplois de cols bleus et blancs requérant un même faible niveau de scolarité (Legault, 2010a et b).

La règle générale veut qu'il y ait un seul programme d'équité salariale applicable à l'ensemble d'une même entreprise (art. 10(1) LÉS). Mais il peut y avoir plus d'un programme d'équité salariale au sein d'une même entreprise de 50 à 99 salariés (art. 31 LÉS) et de 100 salariés et plus (art. 10-11 LÉS). À la demande d'un syndicat accrédité pour représenter des salariés de son entreprise, un tel employeur doit implanter un ou des programmes distincts en conséquence de la permission accordée par la CÉS, si tel est le cas (art. 11(1) LÉS, pour les seuls salariés représentés par cette association (art. 11(1) LÉS); par exemple, un programme pour le groupe syndiqué d'un même employeur ou alors un programme pour les salariés d'usine syndiqués, un autre pour les employés de bureau syndiqués (chez une autre centrale) et les cadres.

Dans les démarches d'équité salariale exigées par la Loi sur l'équité salariale (LÉS), les programmes distincts ont souvent pour effet de séparer les programmes des unités d'accréditation des cols bleus et des cols blancs. De ce fait, la pratique des programmes distincts est controversée parce qu'elle contribue à freiner la démarche de comparaison entre catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine et à réduire l'effet de la LÉS.

Pour estimer les répercussions de la pratique des programmes distincts sur l'équité en emploi et salariale, nous considérons important d'estimer d'abord l'ampleur de la ségrégation des unités d'accréditation de cols bleus et blancs au Québec, puisque ce travail n'a jamais été fait auparavant.

Dans ce rapport, nous présentons d'abord la problématique qui justifie l'étude de la ségrégation des unités, c'est-à-dire les enjeux pour l'équité en emploi et l'équité salariale. Nous présentons ensuite la méthode utilisée pour savoir s'il existe au Québec une tendance dominante à la ségrégation des unités d'accréditation entre cols bleus et cols blancs ou une tendance à la mixité des unités. Nous procédons ensuite à l'analyse de cette question, qui nous permet de conclure que l'hypothèse s'avère : les unités d'accréditation sont bien plus

souvent homogènes que mixtes et parmi ces unités homogènes, les unités de cols bleus sont bien plus nombreuses que les unités de cols blancs. Il en va de même des syndiqués compris dans ces unités, qui sont bien plus nombreux dans les unités homogènes que dans les unités mixtes, et plus nombreux dans les unités de cols bleus que de cols blancs.

L'ENJEU POUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

La persistance de la ségrégation sexuelle des emplois

Pour établir qu'une profession est principalement féminine ou masculine, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) utilise un étalon de mixité qu'on peut définir comme l'écart entre le taux de représentation des personnes d'un sexe donné dans l'ensemble de la population active et leur taux de représentation dans un emploi en particulier¹.

Par exemple, selon les données du recensement de 2006, la population active est constituée de 47 % de femmes et de 53 % d'hommes. Pour établir les professions principalement féminines, lorsque dans une profession on trouve entre 47 et 73,5 % de femmes, on dira qu'elle est « féminine » parce qu'on y trouve une plus grande proportion de femmes que dans la population active en général. Lorsqu'on en trouve plus de 73,5 %, on dira qu'elle est « principalement féminine ». Si on en trouve entre 23,5 % et 47 %, la profession est dite masculine; on la dira principalement masculine si la proportion de femmes est inférieure à 23,5 %.

Parmi les 521 professions contenues dans la Classification nationale des professions (CNP), en 2006, 347 étaient jugés masculines ou principalement masculines et 174 féminines ou principalement féminines. Les emplois principalement masculins sont presque deux fois plus nombreux que les emplois principalement féminins et, donc, les options sont plus diversifiées pour les hommes sur le marché de l'emploi. Environ les trois quarts des travailleurs sont embauchés dans des emplois masculins ou féminins (78,7 % des femmes, 73,3 % des hommes), et la situation change peu depuis 1991 (Legault, 2010a, b).

Il y a toujours, selon le dernier recensement de 2006 et depuis au moins 1991, surreprésentation des femmes dans 10 principales professions du secteur des services : secrétaire, vendeuse, caissière, éducatrice et aide-éducatrice de la petite enfance, commis de travail de bureau, infirmière, enseignante, commis à la comptabilité, serveuse, aide-infirmière et préposée aux bénéficiaires. Les deux tiers des femmes se concentrent dans 50 catégories d'emploi à prédominance féminine. Si on en examine les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire 5 ou moins, on y trouve 20 professions dont le taux

¹ Consulter à ce sujet la « Note sur les classifications de la structure professionnelle » de l'ISQ : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/note.htm

de féminité est très élevé qui embauchent le tiers des femmes actives sur le marché de l'emploi (Legault, 2010a, b).

Il y a toujours sous-représentation des femmes dans les professions principalement masculines exigeant moins de scolarité : conducteur de camions, mécanicien et réparateur d'automobiles, charpentier-menuisier, concierges, manutentionnaires, chauffeurs-livreurs et manœuvres en construction. Les emplois dans l'industrie de la construction en général sont encore occupés par 98,8 % d'hommes (Legault et Danvoye, 2007, p. 64).

Les femmes ont fait des progrès notables chez les conductrices d'autobus, de métro et les transports en commun (taux de représentation de 21,2 en 1991 à 26,1 % en 2001), chez les spécialistes des ventes techniques (taux de représentation de 21,5 en 1991 à 27,4 % en 2001) et chez les expéditrices et réceptionnaires (de 17,6 à 22,3 %). Ces progrès sont souvent attribuables à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité comprenant des mesures d'emploi privilégiées des femmes (action positive), notamment dans les transports en commun, liés aux obligations législatives en cette matière dans le secteur public. Mais, de façon agrégée, on constate que les hommes sont plus présents dans les industries de production de biens que les femmes (23 % en 2010), par ailleurs plus présentes dans les industries de services (55 % en 2010; ISQ, 2011a, p. 111-112).

Si on poursuit l'examen de la ségrégation sexuelle des emplois, on trouve une concentration aussi grande dans les emplois masculins qui demandent un secondaire 5 ou moins. Il y a toujours, selon le dernier recensement de 2006 et depuis au moins 1991, surreprésentation des hommes dans 10 principales professions du secteur de la production de biens : vendeurs, conducteurs de camions, directeurs dans le commerce de détail, mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus, charpentiers-menuisiers, concierges, manutentionnaires, chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie, cuisiniers, aides de soutien des métiers et manœuvres en construction. Comme chez les femmes, les deux tiers des hommes actifs se concentrent dans 100 catégories d'emploi à prédominance masculine. Si on en examine les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire 5 ou moins, on y trouve 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé et qui embauchent 28,2 % des hommes actifs sur le marché de l'emploi.

En d'autres termes, si de l'ensemble des professions, on extrait dans un premier temps les plus fréquentes chez les femmes et les hommes, de façon à avoir près des deux tiers des travailleurs et des travailleuses, et qu'ensuite on extrait les professions qui :

- requièrent un diplôme de secondaire 5 ou moins,
- et sont principalement féminines ou masculines, autrement dit très concentrées.

On observe que le tiers des femmes actives travaillent dans 20 professions dont le taux de

féminité est très élevé (moyenne pondérée 86,5 %), et que 28,2 % des hommes travaillent dans 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé (moyenne pondérée 90,5 %). On peut donc observer qu'environ le tiers des travailleuses et des travailleurs occupent des emplois principalement féminins ou masculins qui requièrent un diplôme de secondaire 5 ou moins. Pourquoi en faire un enjeu d'équité en emploi? Parce que si la ségrégation des emplois se double d'une séparation des unités d'accréditation selon le sexe, cela crée des barrières à l'accès pour les femmes. En effet, les règles d'accès aux emplois et de mobilité interne sont souvent définies dans les conventions collectives et leur champ est restreint à l'unité d'accréditation (Dulude, 1995). Or, les femmes sont nombreuses à le demander parce que les emplois principalement masculins sont mieux payés que les emplois principalement féminins correspondant à leur niveau de scolarité² (CAFD, 2005; Legault, 2010a et b).

La non-mixité, ou la concentration sexuelle des emplois, touche-t-elle tous les emplois au même niveau dans l'économie? La concentration sexuelle des emplois est bien distribuée dans l'économie et n'est pas l'apanage des seuls emplois moins qualifiés. Néanmoins, ses conséquences sont bien plus graves dans ces emplois.

L'effet de la ségrégation des unités sur l'accès aux emplois

Lorsque les femmes veulent accéder aux emplois de métier, traditionnellement masculins, elles doivent bien sûr acquérir la formation nécessaire; mais lorsqu'elles occupent un emploi de col blanc chez le même employeur et recherchent la mobilité interne, elles doivent souvent redémarrer au bas de l'échelle d'ancienneté et renoncer à leurs années accumulées dans les emplois de bureau, lorsque les unités d'accréditation sont distinctes. En effet, du fait d'unités d'accréditation distinctes, les conventions collectives le seront aussi et de ce fait, les systèmes d'ancienneté seront aussi distincts.

Disons rapidement que l'ancienneté correspond en général à une durée d'emploi chez un même employeur (ancienneté d'usine ou d'entreprise) combinée, souvent, avec la durée d'emploi dans un service, un poste, un groupe de postes, etc. Par exemple, les systèmes d'ancienneté dite départementale ou « d'ancienneté de service » restreignent aux personnes engagées dans ce service l'accès aux emplois, qu'on attribue en fonction de la durée d'emploi dans ce service. Les filières de promotion ainsi créées sont souvent étanches et le salarié de la filière voisine ne peut faire valoir ses atouts pour accéder à un autre poste que le premier au bas de l'échelle et en remettant son « compteur à zéro ».

² Le colloque « La mixité au travail. Une utopie? », a promu cette demande à Montréal les 28-29 avril 2011, qui était l'aboutissement d'un programme de plusieurs années : la *Stratégie d'action concertée pour en finir avec la division sexuelle du travail : Des états généraux pour atteindre l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi principalement masculins*. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) vient aussi de lancer la coalition québécoise pour les femmes dans la construction.

Malgré ses grandes vertus pour l'effectif dominant des syndicats, entre autres celles de réduire l'arbitraire et les disputes et d'éviter la discrimination des travailleurs plus âgés (Gauthier, 2007; Marotte, 2006), les systèmes d'ancienneté créent des obstacles (énoncés plus haut) pour l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi traditionnellement masculins, dont la modification s'annonce difficile, en raison de la résistance syndicale. Au moment de l'entrée des femmes dans certains de ces secteurs d'emploi, par l'effet des programmes d'accès à l'égalité, en effet, un débat s'est engagé, souvent orageux, quant aux effets de l'ancienneté sur l'emploi des femmes dans ces secteurs (Dulude, 1995; Finn, 1979; Kelley, 1982; Labonté, 1990; Lapointe, 1979; Legault, 1999, 2002; Swinton, 1985).

Les effets différenciés de l'ancienneté selon le sexe sont la plupart du temps de l'ordre des effets de discrimination systémique. La discrimination systémique n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion (ici, de l'attribution de certains avantages) apparemment neutre, mais qui a pour effet de désavantager systématiquement les membres d'un groupe cible (Legault, 2002).

Par essence, les unités d'ancienneté visent à établir des critères de sélection sans arbitraire, mais ont des effets pervers d'exclusion automatique des femmes. Promotions et mutations sont souvent fondées sur des unités d'ancienneté qui excluent les femmes des meilleures filières, soit celles qui : payent mieux dès l'entrée, mènent à des postes plus élevés et sont moins densément peuplées (Legault, 2002). Or, dans un contexte où les embauches sont peu fréquentes, la mobilité interne constitue souvent l'un des meilleurs moyens pour atteindre l'équité en emploi.

Par ailleurs, la pratique de l'affichage prioritaire des postes offerts dans l'unité fait aussi obstacle à la mobilité des employés, et souvent des femmes, en raison des unités distinctes de cols bleus et blancs. Ce n'est que lorsque le poste n'est pas comblé à la suite de l'affichage dans l'unité qu'on l'affichera en deuxième lieu dans les autres unités, puis à l'extérieur. La mobilité interne en est réduite d'autant.

L'ENJEU POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les écarts de rémunération entre les emplois de cols bleus et de cols blancs

En général, l'écart agrégé de rémunération entre les sexes est à la baisse. Mais que devient l'écart salarial entre les hommes et les femmes si on tient compte du niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois? Nous avons vu que chez les diplômés de secondaire 5 et moins, les emplois de cols bleus sont en général occupés par des hommes et que les femmes occupent en général des emplois de cols blancs. Le marché de l'emploi y est

encore grandement divisé selon le genre et dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient très cher la division sexuelle des emplois; l'écart salarial entre emplois masculins et féminins moins qualifiés est beaucoup plus grand que celui qui sépare les sexes dans les emplois plus qualifiés.

Au tableau 1 suivant, on observe que le ratio taux horaire moyen des femmes/taux horaire moyen des hommes varie selon le niveau d'études. Le ratio le plus faible s'observe chez les travailleuses les moins scolarisées.

Tableau 1
Ratio taux horaire rémunération des femmes/taux horaire rémunération des hommes selon le niveau d'études (%), Québec, 1998-2008

Niveau d'études	1998	2008
Sans diplôme d'études secondaires	74,5	75,8
Diplôme d'études secondaires	80,6	83,8
Études post-secondaires	84,4	85,2
Diplôme universitaire	83,9	86,5

Source : *Compilation spéciale de l'ISQ.*

Les emplois de production et de métiers, à prédominance masculine, sont en général bien mieux payés que les emplois de services et de bureau, sans exiger de scolarité supérieure. Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire 5 ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse entre 1998 et 2008, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement inférieurs et à la baisse.

L'écart salarial horaire en faveur des hommes est inversement proportionnel à la scolarité; entre 1997 et 2008 (en dollars courants), il baisse légèrement de 26 à 24 % chez les non diplômés du secondaire, alors que dans l'ensemble de la population québécoise, il baisse de 18 à 13 % et que chez les diplômés universitaires, il baisse de 15 à 14 %. Si on observe l'écart de rémunération hebdomadaire, on ne trouve pas même de tendance à la baisse chez les moins scolarisés (Legault, 2010a et b).

Le graphique 1 suivant expose les écarts en pourcentage qui séparent les taux de rémunération horaire des hommes et des femmes (en faveur des hommes, dans tous les cas) selon le niveau de scolarité (sans diplôme secondaire, diplôme secondaire, collégial ou post-secondaire et universitaire) entre 1997 et 2008. Les nuages de points distincts pour chaque niveau de scolarité sont traversés par une droite de tendance (régression linéaire) qui illustre la tendance générale en tenant compte de tous les points, même les valeurs

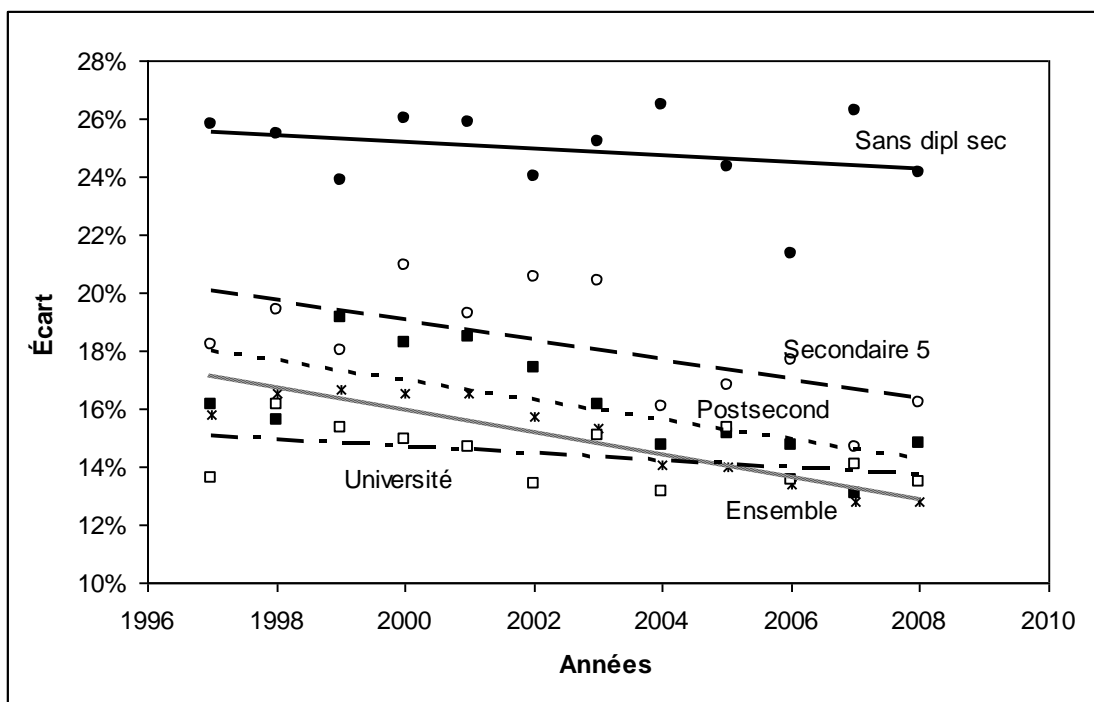
extrêmes.

Le graphique illustre bien que les écarts moyens entre les hommes et les femmes, entre 1997 et 2008, pour tous les niveaux de scolarité agrégés (l'ensemble), présentent une tendance à la baisse (de 15,77 en 1997 à 12,81 % en 2008). Les écarts des plus scolarisés sont les plus faibles et présentent une même tendance à la baisse (de 16,12 à 14,79 % pour les diplômés du collégial, de 13,58 à 13,45 % pour les diplômés universitaires). Les diplômés du secondaire ont des écarts supérieurs mais qui sont aussi à la baisse (de 18,22 à 16,21 %).

L'écart salarial horaire entre hommes et femmes est inversement proportionnel à la scolarité

Graphique 1

Écarts hommes – femmes dans la rémunération horaire moyenne des hommes et des femmes (employés) selon le niveau d'études, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2008 (en dollars courants)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération. 14 février 2008 et 17 août 2009. La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes et porte sur l'emploi principal, soit celui auquel est consacré le plus grand nombre d'heures de travail dans le cas où il y a plus d'un emploi occupé.

Pas même de tendance à la baisse dans l'écart de rémunération hebdomadaire chez les moins scolarisés

Que se passe-t-il si on étudie les mêmes écarts entre les hommes et les femmes, cette fois

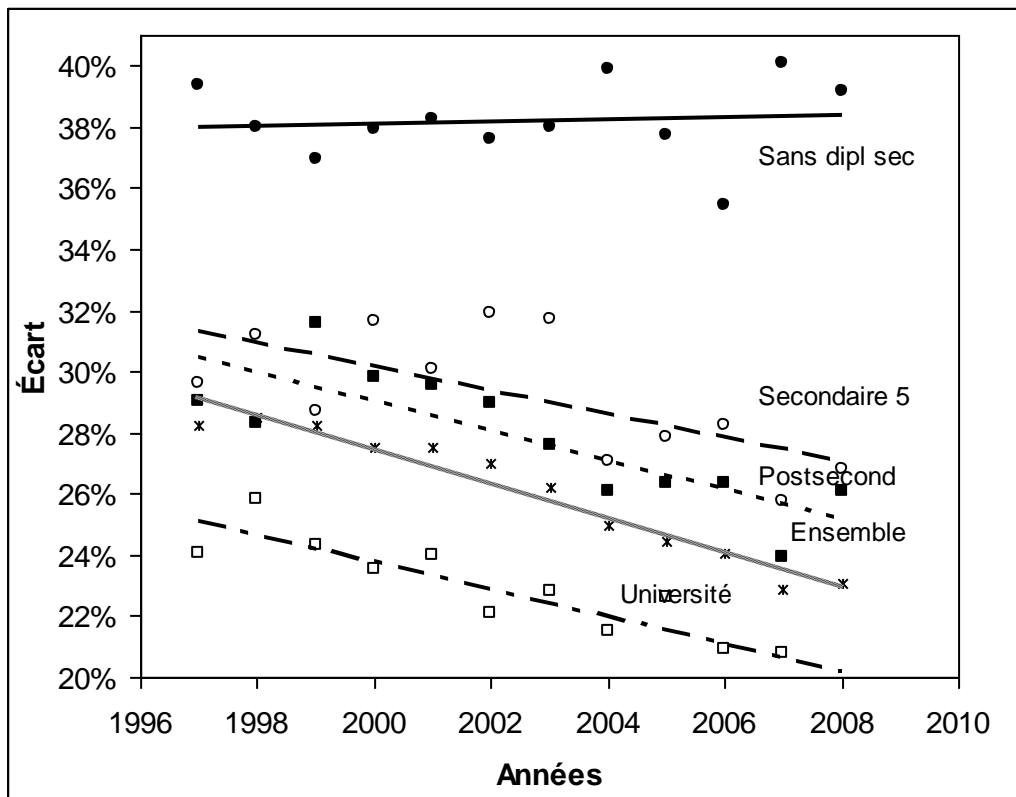
dans les taux moyens de rémunération hebdomadaire? Le graphique 2 suivant expose les écarts en pourcentage qui séparent les taux de rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité.

Le graphique illustre bien que les écarts moyens entre les hommes et les femmes, entre 1997 et 2008, pour tous les niveaux de scolarité agrégés (l'ensemble), sont beaucoup plus élevés, mais néanmoins présentent une tendance à la baisse (de 28,21 en 1997 à 23,07 % en 2008). Les écarts des plus scolarisés sont les plus faibles et présentent une même tendance à la baisse (de 29,03 à 26,06 % pour les diplômés du collégial, de 24,04 à 19,76 % pour les diplômés universitaires). Les diplômés du secondaire ont des écarts supérieurs mais qui sont aussi à la baisse (de 29,62 à 26,81 %).

Mais encore plus ici, ce qu'on ne peut manquer de remarquer est la très grande distance qui sépare les écarts entre hommes et femmes chez les non diplômés du secondaire, infiniment supérieurs pendant toute la période à ceux des plus scolarisés (de 39,39 en 1997 à 39,16 % en 2008). En outre, l'écart ne présente pas de tendance à la baisse, mais au contraire une grande stabilité.

Graphique 2

Écarts hommes – femmes dans la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes et des femmes (employés) selon le niveau d'études, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2008 (en dollars courants)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération. 14 février 2008 et 17 août 2009. La rémunération hebdomadaire moyenne ne prend en considération que les employés. Elle porte sur l'emploi principal, soit celui auquel est consacré le plus grand nombre d'heures de travail dans le cas où il y a plus d'un emploi occupé.

Dans les deux cas, ce qu'il faut noter est que les écarts de rémunération en faveur des hommes, bien que généralement à la baisse, sont beaucoup plus élevés et stables chez les moins éduqués que chez les diplômés du collégial et les diplômés universitaires.

Alors que les femmes moins scolarisées occupent en grande partie les emplois les moins rémunérés dans le secteur des services : vendeuses, caissières, serveuses, commis de bureau, aide-infirmière, les hommes moins scolarisés occupent des emplois mieux rémunérés : métiers de la construction, conducteurs de camion, mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.

Pour un même niveau de scolarité, les emplois principalement masculins sont beaucoup mieux rémunérés que les emplois féminins. Or, ce sont les groupes d'emplois exigeant la moindre scolarité qui présentent la ségrégation sexuelle la plus nette et la plus stable; les programmes d'équité en emploi y changent peu la situation générale, comme nous venons de le voir.

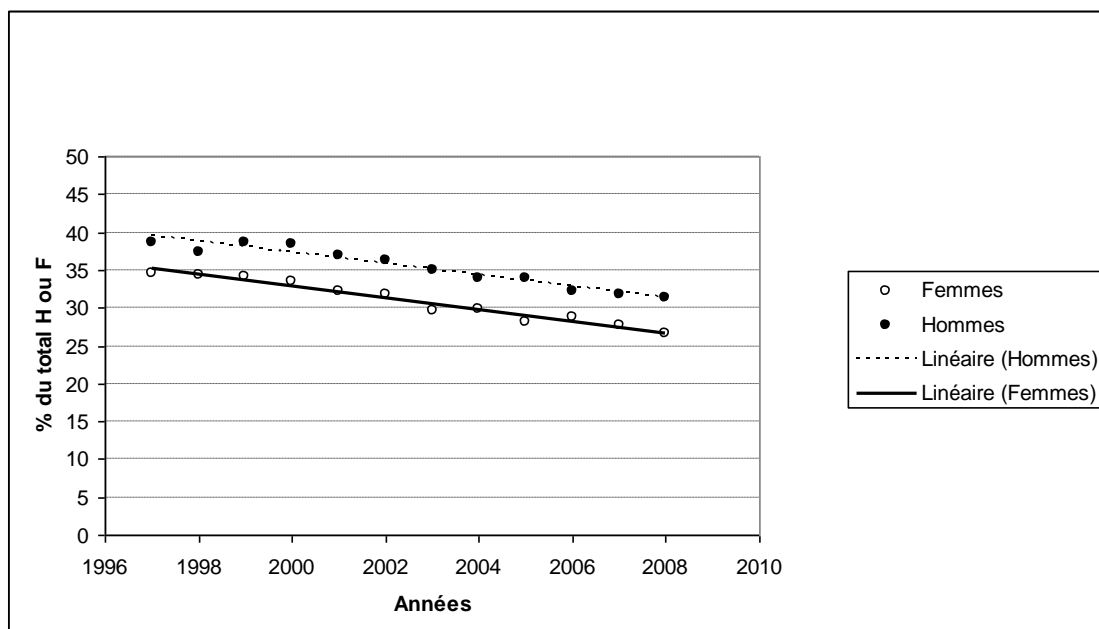
494,000 travailleuses touchées

Combien de femmes sont touchées par ce phénomène? En 2008, les femmes qui n'ont pas de diplôme secondaire constituent 11,2 % de la population active alors que 15,4 % ont un diplôme secondaire pour scolarité. Au total, 494 000 travailleuses et 682 000 travailleurs sont dans ces deux groupes. Y a-t-il une tendance à la baisse du groupe des femmes détenant un diplôme de secondaire 5 ou moins? Oui, mais lentement, comme l'indique le graphique 3 suivant.

On pourrait croire que la situation est marginale car le niveau de scolarité augmente dans la population. Bien sûr, la proportion des femmes détenant ce niveau de scolarité baisse de 35 à 26 % des femmes actives entre 1997 et 2008, et celle des hommes de 40 à 36 %; mais ce sont quand même des parts considérables du marché de l'emploi.

Graphique 3

Pourcentage des hommes et des femmes diplômés de secondaire ou moins, Québec, 1997-2008



On a beaucoup étudié la relation entre la scolarité et la rémunération, en général comme chez les femmes, pour démontrer entre autres comment l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut diminuer si l'écart dans la scolarité diminue, et de même pour les qualifications professionnelles acquises hors du système scolaire (Blau, Ferber et Winkler, 2002; Blau et Kahn, 2000; Drolet, 2001; Gunderson, 2006; Gunderson & Muszynski 1990; O'Neill et Polachek, 1993). En vertu de la théorie du capital humain, en effet, une partie au moins de la rémunération s'explique par des facteurs de productivité du travailleur,

parmi lesquelles la scolarité et les qualifications professionnelles. C'est pourquoi il est intéressant de comparer les niveaux de rémunération dans les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine requérant un même niveau de scolarité, car des écarts constatés infirmeraient cette thèse. Or, on constate de fait d'importants écarts à scolarité égale, mais la thèse n'est infirmée qu'en partie, car les catégories d'emploi à prédominance masculine sont des emplois auxquels on accède à la suite d'une formation spécialisée qui s'ajoute à la formation scolaire secondaire générale (en entreprise ou en formation professionnelle), et demeure difficile d'accès pour les femmes.

Unités distinctes et programmes distincts dans les démarches d'équité salariale

L'histoire controversée des programmes distincts selon la LÉS

L'option des programmes distincts, permise par la loi, est le fruit d'un compromis entre les droits des femmes, favorisés par les programmes et les systèmes d'évaluation uniques, et les droits syndicaux, fondés sur les acquis d'un système de relations de travail antérieur aux chartes. La question a opposé deux camps au moment de la consultation publique sur la loi mais en général, les experts reconnaissent que si les intérêts des travailleuses sont mieux servis par un programme unique, le réalisme commande de ne pas s'aliéner les parties quant à un objet qui fait l'objet d'un compromis entre patronat et une partie du mouvement syndical, au moment d'implanter une réforme de cette ampleur (Chicha-Pontbriand et Carpentier, 1992, p. 51³).

Pendant les premières années d'application de la LÉS, entre 1999 et 2005, s'appuyant sur l'art. 11 LÉS, la pratique des programmes distincts s'est répandue; de nombreux employeurs et de nombreux syndicats – surtout dans les entreprises syndiquées de 100 salariés et plus – ont mis sur pied des programmes distincts et ce, même lorsque le syndicat en cause représentait un groupe de salariés sans catégorie d'emplois à prédominance féminine.

La Commission de l'équité salariale (CÉS), comme les consultants qui assistaient les parties dans la démarche d'équité salariale, appuyait la pratique des programmes distincts mais a fait volte-face en 2005, contestant la légitimité des programmes qui ne regroupent pas de catégories d'emplois à prédominance féminine.

En vertu de la LÉS, la règle générale veut qu'il y ait un seul programme d'équité salariale applicable à l'ensemble d'une même entreprise (art. 10(1) LÉS). Mais il peut y avoir plus

³ Pour consulter des extraits de la Consultation générale sur l'avant-projet de loi sur l'équité salariale, Commission parlementaire des affaires sociales, concernant les programmes distincts, en février et en août 1996 : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CAS/mandats/Mandat-8321/index.html> et <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CAS/mandats/Mandat-473/index.html>.

d'un programme d'équité salariale au sein d'une même entreprise de 50 à 99 salariés (art. 31 LÉS) et de 100 salariés et plus (art. 10-11 LÉS), car l'employeur et un syndicat qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés, dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise (art. 11(2) LÉS). On peut établir des programmes distincts pour d'autres raisons, mais c'est de ces derniers qu'il est question ici⁴.

Dans la démarche d'équité salariale imposée à tous les employeurs de 10 salariés et plus en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LÉS), la question des programmes distincts d'équité salariale est un enjeu qui déchire douloureusement le milieu syndical. La décision en cette matière rendue par la Cour d'appel dans le dossier qui oppose la Société des alcools du Québec (SAQ) et la Commission d'équité salariale (CÉS) a mis fin à l'incertitude sans faire consensus (*Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des Alcools du Québec c. Société des Alcools du Québec* (CA), 500-09-018989-087, 15 septembre 2011).

La CÉS devait se prononcer quant à deux demandes de programmes distincts (les employeurs visés étaient la SAQ et Beaulieu Canada) en vertu de l'art. 11 LÉS, qui ne comprenaient aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine. Dans deux décisions rendues en juin et août 2005, la CÉS a refusé ces demandes et a demandé d'intégrer les catégories d'emploi comprises dans le programme distinct dans le programme général d'équité salariale, pour éviter de soustraire ces catégories d'emplois à prédominance masculine à la comparaison. Elle a ordonné la reprise de la démarche au sein de chacune des deux entreprises, rétroactivement au 21 novembre 2001.

La décision de la CÉS a donné lieu à un long affrontement judiciaire. Les employeurs touchés ont contesté l'interprétation de la CÉS et ont exercé les recours que permet la loi devant la Commission des relations de travail (CRT) (art. 104(1)(2) LÉS). La CRT a alors confirmé les décisions de la CÉS (*Beaulieu Canada et Commission de l'équité salariale*, 10 juillet 2006, DTE 2006T-799 (CRT)). Selon la CRT comme selon la CÉS, un employeur et un syndicat ne peuvent réaliser un programme distinct en vertu de l'art. 11 LÉS si le groupe de salariés compris dans le programme ne contient pas de catégories d'emploi à prédominance féminine. Ce faisant, la CRT, à la suite de la CÉS, remettait en cause la validité de certains programmes distincts.

Bref, dans un premier temps, la Commission de l'équité salariale (CÉS), et ensuite la Commission des relations de travail (CRT) en deuxième instance, avaient statué qu'une

⁴ L'employeur peut aussi demander à la Commission de l'équité salariale (CÉS) l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, en invoquant l'existence de disparités régionales au sein de son entreprise (art. 10 et 31 LÉS) et doit aussi en établir un à la demande d'une association accréditée qui soit applicable aux salariés que représente cette association (art. 11 et 32 LÉS).

association accréditée ne peut demander ni obtenir un programme distinct en vertu de l'article 11 LÉS si le groupe de salariés qu'elle représente ne comporte aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Les employeurs visés (la SAQ et Beaulieu Canada) ont déposé en Cour supérieure une requête en révision judiciaire contestant ces conclusions de la CRT (dossier 500-17-032563-069 (CS). Dans une décision rendue le 29 juillet 2008, la Cour supérieure n'a pas retenu l'interprétation commune de la CÉS et de la CRT et a reconnu la légitimité des programmes distincts pour des groupes de salariés exempts de catégories d'emploi à prédominance féminine (*Société des alcools du Québec c. Commission des relations de travail* (CS), 500-17-032563-069; SOQUIJ AZ-50506401). Elle affirme que la loi est formulée clairement et qu'elle témoigne du fait que le législateur a privilégié les prérogatives des syndicats en permettant la création de programmes distincts à leur seule demande. Conclure autrement reviendrait selon la Cour à ajouter des termes à la loi et à faire dire au législateur ce qu'il n'a pas cru bon de dire. Elle estime que le législateur a conclu que le but de la loi est d'atteindre l'équité salariale tout en respectant les différences géographiques et la structure locale des unités d'accréditation (la fonction publique (dont l'employeur est le Conseil du Trésor et les employés sont assujettis à la *Loi sur la fonction publique* et à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*) et une partie du secteur parapublic (excluant le secteur municipal et les sociétés d'État) échappent à cette disposition : l'ensemble des salariés syndiqués doit faire l'objet d'un seul programme). La Cour d'appel a confirmé cette décision (*Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des Alcools du Québec c. Société des Alcools du Québec* (CA), 500-09-018989-087, 15 septembre 2011).

Bref, la Cour supérieure et ensuite la Cour d'appel du Québec ont renversé les décisions de la CÉS et de la CRT et reconnu la légitimité des programmes distincts pour des groupes de salariés exempts de catégories d'emploi à prédominance féminine.

La moitié des organisations assujetties à la LÉS peuvent donc en principe mettre en place des programmes distincts; en effet, en 2010, 54,5 % des personnes travaillant dans les établissements de 100 employés et plus étaient, au Québec, assujettis à une convention collective, alors que dans les établissements de moins de 100 employés, 45,4% des employés l'étaient (ISQ, 2011, p. 98).

Un effet pervers

Cette mesure est l'une des plus controversées du point de vue de la réalisation de l'objectif de la LÉS (art. 1), car la pratique des programmes distincts a l'effet indésirable de réduire le nombre de catégories d'emplois disponibles pour la comparaison des emplois féminins qui ne sont pas compris dans le programme distinct.

En effet, lorsqu'un syndicat exige un programme distinct (art. 11(1) LÉS) et qu'il regroupe des catégories d'emploi à *prédominance masculine* parmi les mieux rémunérées (et syndiquées), cela empêche que des catégories d'emploi à prédominance féminines soient comparées à ces catégories et entrave la réalisation de l'équité salariale pour les femmes qui occupent des emplois principalement féminins. Une telle demande syndicale a pour effet de soustraire certaines catégories à la comparaison et ce faisant, de maintenir un rapport salarial discriminatoire. L'employeur et les salariés y voient néanmoins leur avantage, car d'une part l'employeur n'a pas à augmenter la rémunération des catégories féminines jugées équivalentes et, d'autre part, les salariés membres des catégories d'emplois à prédominance masculine peuvent maintenir leur avantage sans avoir d'effet d'entraînement sur les autres catégories d'emplois (Bienvenu, 2001; CIAFT et FFQ, 2002).

L'article 52 LÉS prévoit que si dans un programme on ne trouve aucune catégorie d'emploi à prédominance masculine, on doit comparer les catégories d'emploi à prédominance féminine avec l'ensemble des catégories d'emploi à prédominance masculine. Quand un regroupement de catégories d'emploi à prédominance masculine, en général détenant de très bonnes conditions de travail, demande un programme distinct et que les catégories d'emploi à prédominance féminine du même employeur sont concentrées dans un autre programme sans comparateurs masculins, elles pourront bénéficier de la comparaison par l'effet de l'art. 52 LÉS. Mais dès que leur programme comprend néanmoins une catégorie d'emploi à prédominance masculine, souvent peu rémunérée parce que comprise dans un groupe d'emplois féminins, ces catégories féminines perdent le bénéfice de la comparaison avec les comparateurs masculins regroupés en un programme distinct.

Forrest (2003, 2007) souligne à ce sujet que dans un marché de l'emploi où règne une grande ségrégation professionnelle, la syndicalisation suit le même chemin et le syndicalisme canadien promeut la séparation des unités d'accréditation pour les cols bleus et les cols blancs, les métiers et les vendeurs, les différents professionnels, même parfois pour les employés à temps complet et à temps partiel (en Ontario), etc. Dans un milieu syndiqué qui pratique ce cloisonnement des unités d'accréditation, les femmes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine seront défavorisées par la pratique des programmes distincts. C'est là un problème que ne nient pas les acteurs syndicaux (FTQ, 2008; SCFP, 2008).

Forrest (2007) cite le triste exemple d'un groupe d'infirmières dont le tribunal ontarien d'équité salariale avait évalué les emplois au même niveau que les policiers de la région; l'employeur et le syndicat des policiers s'y sont opposé fortement, car jamais les policiers n'utiliseraient la comparaison avec les infirmières en négociation, préférant se comparer à leurs pairs. Si le syndicat regroupant des emplois masculins accepte de se prêter à l'exercice à titre de comparateur, il craint en effet de demeurer assujéti par l'employeur,

dans les négociations futures, à l'évolution des niveaux de salaires dans la catégorie d'emplois féminins, pendant la phase de maintien de l'équité salariale.

De même pour des syndicats d'agents de bord, unités principalement féminines, qui ont voulu se comparer avec les unités masculines des pilotes et des machinistes, dans le cadre d'une plainte et non d'un programme systématique en vertu d'une loi proactive, avec l'appui de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et de Canadian Union of Public Employees (CUPE); l'employeur s'y est opposé au nom du fait que les employés n'incombent pas à un même établissement⁵ et ne sont pas régis par une même politique salariale, puisqu'ils appartiennent à des unités d'accréditation distinctes et que les conventions collectives définissent des politiques salariales distinctes. Des observateurs experts ont applaudi à ce raisonnement, au nom de l'intégrité du principe de la libre négociation qui incombe aux parties; au nom de ce principe, si les unités féminines veulent se comparer, il leur faut joindre cette unité masculine pour bénéficier de la solidarité de ses membres (Weiler, 2002). Le Tribunal canadien des droits de la personne⁶ lui a donné raison, ainsi que la Cour fédérale⁷ en appel. En revanche, la Cour d'appel fédérale⁸ et la Cour suprême⁹ ont renversé cette décision et ont donné raison à la CCDP et au syndicat représentant les agents de bord.

Les divisions entre unités d'accréditation recoupent souvent la ségrégation professionnelle

Cette tendance, opposée aux vastes unités inclusives, empêche de s'attaquer à certains écarts entre les hommes et les femmes et perpétue les bas salaires dans certains emplois principalement féminins peu qualifiés. En effet, tant dans le secteur privé que public syndiqué, les unités regroupant des emplois masculins négocient en général de bien meilleurs salaires que les unités regroupant des emplois féminins (Forrest, 2007). En revanche, plus grande est la portée d'une convention collective, plus étendue est l'unité d'accréditation, moindre est l'écart entre le niveau de rémunération des hommes et des femmes (Tennant, 2002).

À ce point de vue, la négociation collective ne peut à elle seule mener à l'équité salariale, car la pratique des unités d'accréditation séparées pour les emplois de cols bleus et de cols

⁵ Au sens de l'art. 11(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) LRC (1985), ch. H-6 et de l'art. 10 de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* (DORS/86-1082).

⁶ Syndicat canadien de la fonction publique c. Lignes aériennes canadien international Ltée, 1998 CanLII 674 (TCDP), <<http://canlii.ca/t/1g933>> consulté le 2011-12-24.

⁷ Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée, 2001 CFPI 840 (CanLII), [2002] 1 CF 158, <<http://canlii.ca/t/n92>> consulté le 2011-12-24.

⁸ Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée, 2004 CAF 113 (CanLII), [2004] 3 RCF 663, <<http://canlii.ca/t/1h8cj>> consulté le 2011-12-24.

⁹ Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Ltée, 2006 CSC 1, [2006] 1 RCS 3.

blancs perpétue trop souvent l'iniquité entre les hommes et les femmes. Il faut au contraire rechercher le bassin de comparaison le plus large possible pour obtenir l'équité salariale.

La pratique des programmes distincts

Dans le secteur privé, le quart des organisations qui embauchent 100 salariés et plus, et dans lesquelles il existait au moins un syndicat, ont mis en place un ou des programmes distincts. Dans les organisations qui embauchent 50 à 99 salariés, 10 % l'ont fait; dans les organisations qui embauchent 10 à 49 salariés, 25 % l'ont fait (CÉS, 2006, p. 61).

Pour estimer les répercussions de la pratique des programmes distincts sur l'équité en emploi et salariale, nous considérons important d'estimer d'abord l'ampleur de la ségrégation des unités d'accréditation de cols bleus et blancs, qui recouvre la ségrégation sexuelle des emplois et fonde les effets délétères des programmes distincts.

MÉTHODE

Toutes les conventions collectives négociées en vertu du Code du travail au Québec sont déposées au ministère du Travail du Québec (en vertu de l'article 72 du Code du travail; cela n'inclut pas forcément celles qui sont négociées dans le cadre de régimes particuliers : la Sûreté du Québec, l'industrie de la construction, les arts de la scène, les ressources intermédiaires, les médecins omnipraticiens, etc.). Le ministère en compile le contenu dans un système informatisé d'analyse des conventions collectives : le système ACC. Ce système est lui-même partie de la base de données informatisée Gestion des relations de travail (GRT) commune au ministère du Travail et à la Commission des relations de travail (CRT). Au 31 décembre 2010, on comptait 7 538 conventions collectives (pour autant d'unités d'accréditation) en vigueur dans la base de données. Ces 7 538 conventions collectives se distribuent chez 4 808 employeurs.

Le système ACC encode l'information sur les conditions de travail négociées et consignées dans presque toutes les conventions collectives, selon 142 variables. Bien que son contenu soit constamment en mouvement, il est immobilisé une fois par année pour en permettre l'étude et l'analyse (entre autres, la publication du rapport annuel du ministère du Travail : *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec*, disponible en ligne dans le site du ministère). Pendant les premières années de son existence, le *Portrait statistique* limitait l'analyse aux conventions collectives déposées pendant l'année en cours en vertu de l'article 72 du Code du travail du Québec et selon un échantillon prédéterminé; le portrait était donc partiel. Le dernier *Portrait statistique* (Ministère du travail du Québec, 2011) innove en ajoutant en annexe une comparaison des conventions collectives déposées entre 2008 et 2010, soit 5 241 conventions collectives protégeant 419 453 salariés, ce qui

fournit un portrait plus fidèle de l'ensemble des conditions de travail négociées dans les conventions collectives en vigueur en 2011.

Le *Portrait statistique* étudie en effet les conditions de travail négociées, à la différence du présent rapport, qui étudie plutôt la simple distribution des unités (et des syndiqués) selon leur caractère homogène ou mixte. Le présent rapport s'appuie sur la version immobilisée du système ACC de 2011, qui analyse la quasi-totalité des conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2010¹⁰.

Le système ACC ne permet pas de savoir à proprement parler si les unités d'accréditation regroupent seulement des cols bleus, des cols blancs ou des travailleurs des deux types, car on n'encode que les informations contenues dans les conventions collectives et portant sur les conditions de travail. On peut cependant l'inférer à partir d'une variable non destinée à cette fin, portant sur les horaires de travail : la variable I 01 définit les jours normaux par semaine chez les cols bleus et la variable I 02 définit les jours normaux par semaine chez les cols blancs. Si la variable n'est pas destinée à cette fin, la convention collective est tout de même en général explicite quant au type d'employés assujettis; si elle ne l'est pas, les codificateurs vérifient dans la convention collective ou dans ses annexes quels sont les types d'employés assujettis¹¹.

Dans le *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec 2010*, par exemple, on peut consulter l'analyse des dispositions concernant les jours normaux par semaine chez les cols bleus et blancs (ministère du Travail, 2011, p. 144-145). On y observe que les cols bleus ont plus souvent une clause de durée hebdomadaire fixe de travail (34,5 %) que les cols blancs (21 %) mais aussi plus souvent des durées variables selon les quarts (25,5 %) que les cols blancs (2,5 %).

Ces deux variables ont 8 valeurs possibles résumées au tableau 2 suivant.

Tableau 2

Variable I 01 et I 02, système ACC, jours normaux par semaine

0	Aucune disposition quant aux jours normaux (on ne peut donc pas savoir si cols bleus ou blancs)
---	---

¹⁰ Les auteures tiennent à remercier monsieur Bernard Pelletier, du ministère du Travail du Québec, pour son aimable collaboration, grâce à laquelle nous avons eu accès aux données du système et nous sommes familiarisées avec son fonctionnement. Les positions tenues ici sont cependant les nôtres et si certaines erreurs subsistent dans ce texte, nous les assumons entièrement.

¹¹ On pourrait penser que l'examen des certificats d'accréditation est un meilleur moyen de savoir si les unités d'accréditation regroupent seulement des cols bleus, des cols blancs ou des travailleurs des deux types, mais tel n'est pas le cas; l'information disponible par ce moyen varie selon les documents qui sont souvent peu explicites à cet égard.

1	Durée fixe précisée dans convention collective (plus fréquent chez les cols bleus)
2	Varie selon catégorie d'emploi
3	Varie selon horaire/quart
4	Varie selon saison/lieu
5	Horaire comprimé base bimensuelle
6	I 01 ou I 02 ne s'applique pas, car la convention collective vise seulement la catégorie autre que col bleu / blanc
9	Autres dispositions (non analysées)

Notre grille de décodage est la suivante :

- Un code 6 en I 01 signifie que l'unité d'accréditation ne regroupe aucun col bleu et que la valeur des jours normaux par semaine se trouve en I 02. Tout autre code en I 01 ne permet pas d'affirmer avec certitude que l'unité d'accréditation regroupe un seul type (col bleu ou blanc).
- Un code 6 en I 01 et tout autre code différent de 6 en I 02 permet d'affirmer avec certitude que l'unité se compose de cols blancs exclusivement.
- Un code 6 en I 02 signifie que l'unité d'accréditation ne regroupe aucun col blanc et que la valeur des jours normaux par semaine se trouve en I 01.
- Un code 6 en I 02 et tout autre code différent de 6 en I 01 permet d'affirmer avec certitude que l'unité se compose de cols bleus exclusivement.
- En d'autres termes, dès qu'on obtient un code 6 pour la variable I 01 ou 02, on est en présence d'une unité non mixte de cols blancs ou bleus.
- Pour tout autre codage que (6,x) ou (x,6) pour les variables I 01 - I 02, il faut attribuer à l'unité un statut mixte.

Le système GRT permet aussi de connaître le secteur d'activité économique de l'entreprise où se situe l'unité d'accréditation et donc de situer les unités homogènes et mixtes parmi les secteurs d'activité économique présentés au tableau 3 suivant.

Tableau 3
Classement des unités selon le secteur d'activité économique repérable dans la base de données GRT

SECTEUR PRIMAIRE	SECTEUR TERTIAIRE
A - Agriculture et services relatifs à l'agriculture	Les services à la production
B – Exploitation forestière et services forestiers	F – Communication et autres services publics

C – Mines, carrières et puits de pétrole	G – Services immobiliers et agences d'assurances
SECTEUR SECONDAIRE	H – Services aux entreprises
D – Construction	I – Transport et entreposage
E – Industrie manufacturière	J – Intermédiaire financier et assurances
	Les services à la consommation
	K – Commerce de gros
	L – Commerce de détail
	M – Hébergement et restauration
	N - Autres services
	Les services gouvernementaux
	O – Services d'enseignement
	P – Services de santé et services sociaux
	Q - Services gouvernementaux

Le système GRT permet aussi de classer les employeurs selon qu'ils incombent au secteur privé ou public (nous avons inclus le secteur dit parapublic dans le secteur public) et qu'ils regroupent des cols bleus ou blancs. Nous avons adhéré au classement tel que fourni, mais nous y revenons plus bas dans la section concernant les limites de notre classement.

On obtient en dernière instance l'ensemble suivant de conventions collectives qui constitue notre population (tableau 4).

Tableau 4

Les conventions collectives en vigueur au Québec au 31 décembre 2010 (ensemble de la population) selon le secteur économique privé ou public

7 538 conventions collectives négociées	
5 283 dans le secteur privé	2 255 dans le secteur public
363 815 salariés	587 970 salariés

Notre population se compose de 7 538 unités d'accréditation sur lesquelles on peut se prononcer. De ces unités, 5 283 incombent au secteur privé et 2 255 au secteur public.

Le système ACC compile le contenu des conventions collectives conclues chez 4 808 employeurs. Il aurait été intéressant de présenter la distribution des employeurs entre les divers secteurs d'activités. Mais comme un même employeur peut se retrouver dans différents secteurs d'activités lorsque ses activités sont variées, cela nous forçait à choisir

entre le double comptage ou l'attribution arbitraire à l'un des secteurs; nous avons donc renoncé à le faire.

Nous avons analysé la distribution de l'ensemble de la population selon le type d'unité (homogène - cols bleus, cols blancs ou mixte); l'ensemble de la population renvoie ici tant à l'ensemble des unités d'accréditation que des salariés, car nous avons mesuré la distribution des deux objets.

LES RÉSULTATS

Quel est le portrait sommaire de l'ensemble de la population?

Nous avons vu que le système ACC compile le contenu de 7 538 conventions collectives (pour autant d'unités d'accréditation) en vigueur au Québec au 31 décembre 2010, dans la version immobilisée de 2011 de la base de données. Nous présentons sommairement d'abord l'ensemble de la population des unités et des syndiqués (tableau 5).

Comme dans le marché de l'emploi en général, la très grande **majorité des syndiqués travaille maintenant dans la division tertiaire ou des services** (80,6 % de l'ensemble des syndiqués de la population). Dans l'ensemble des divisions, les syndiqués travaillent **surtout dans le secteur public** (61,8 % de l'ensemble des syndiqués de la population), et seuls 38,2 % de l'ensemble des syndiqués de la population travaillent dans le secteur privé.

Les **trois secteurs nettement dominants** au point de vue du nombre de salariés sont l'enseignement (26,4 % de l'ensemble des syndiqués des trois divisions économiques), la santé et les services sociaux (25,2 % de l'ensemble) et la fabrication (18,4 % de l'ensemble).

Les salariés de ces trois secteurs composent plus de **70 % de la main-d'œuvre syndiquée totale** des trois divisions économiques.

Tableau 5

Distribution de l'ensemble des unités d'accréditation du système ACC, immobilisé en 2011, conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2010, selon les secteurs d'activité économique

	Unités du secteur privé	Salariés assujettis	Unités du secteur public	Salariés assujettis	Total des unités	Total des salariés assujettis
DIVISION PRIMAIRE						
Agriculture et services relatifs à	15	501	0	0	15	501

l'agriculture						
Exploitation forestière et services forestiers	52	4 206	8	279	60	4 485
Mines, carrières et puits de pétrole	46	4 194	0	0	46	4 194
TOTAL division primaire	113	8 901	8	279	121	9 180
DIVISION SECONDAIRE						
Construction	15	257	0	0	15	257
Fabrication	1 790	175 220	1	50	1 791	175 270
TOTAL division secondaire	1 805	175 477	1	50	1 806	175 527
DIVISION TERTIAIRE						
Communications et autres services publics	61	2 449	28	20 555	89	23 004
Services immobiliers et agences d'assurances	80	2 852	11	996	91	3 848
Services aux entreprises	167	17 136	36	2 040	203	19 176
Transport et entreposage	213	6 992	39	10 633	252	17 625
Intermédiaires financiers et assurances	182	9 806	1	624	183	10 430
Commerce de gros	413	20 200	3	6 565	416	26 765
Commerce de détail	857	52 667	1	4	858	52 671
Hébergement et restauration	294	21 130	7	1 238	301	22 368
Autres services	532	22 284	30	4 603	562	26 887
Services d'enseignement	103	5 452	445	246 321	548	251 773
Services de santé et services sociaux	462	18 462	848	221 266	1 310	239 728

Services gouvernementaux	1	7	797	72 796	798	72 803
TOTAL division tertiaire	3 365	179 437	2 246	587 641	5 611	767 078
TOTAL des 3 secteurs	5 283	363 815	2 255	587 970	7 538	951 785

La majorité des syndiqués dans la division des biens (primaire et secondaire) (184 707) travaille dans des organisations privées. La très grande part de ces syndiqués (175 270) se compose de travailleurs du secteur de la fabrication.

Dans le secteur **tertiaire**, **76,6 % des syndiqués sont membres d'unités du secteur public** et 23,4 % d'unités du secteur privé.

Combien de syndicats y a-t-il au Québec? La concentration syndicale

Le système ACC permet accessoirement de compter de façon approximative le nombre de syndicats au Québec, après une opération minimale d'uniformisation de l'orthographe des noms des syndicats qui sont parties aux conventions collectives signées¹².

Nous avons ainsi pu arriver à un chiffre approximatif de 3 363 syndicats pour 7 538 unités d'accréditation, soit en moyenne un syndicat pour deux unités. Une telle mesure ne rend pas du tout compte de la réalité cependant, où le syndicat le plus important détient 357 unités d'accréditation, le second 279, le troisième 240, etc. En revanche, 2 830 syndicats ne détiennent qu'une unité d'accréditation.

Les unités sont-elles en général homogènes ou mixtes?

Les unités d'accréditation **sont divisées selon le type de travailleurs (cols bleus ou blancs) dans presque trois quarts des cas** (77,3 % de l'ensemble des unités); nous les désignons comme des unités homogènes. Parmi elles, 4 410 unités ne regroupent que des cols bleus alors que 1 418 ne regroupent que des cols blancs, soit **trois fois plus d'unités homogènes de cols bleus** que de cols blancs. Au total, on trouve donc 5 828 unités homogènes sur 7 538 et 1 710 unités mixtes (22,7 % de l'ensemble).

Il existe donc bien au Québec une tendance dominante à la ségrégation des unités d'accréditation entre cols bleus et cols blancs plutôt qu'une tendance à la mixité des

¹² Ce décompte ne saurait être tenu pour acquis, étant donné les variations dans la formulation des noms d'un même syndicat qui détient plusieurs unités d'accréditation; il arrive que les diverses conventions collectives conclues désignent différemment un même syndicat. Il faut aussi tenir compte du statut particulier de la base de données (décrit à la section « méthode ») qui est en fait une version *immobilisée* au 31 décembre de chaque année du système ACC; de ce fait, on dispose de la quasi-totalité des conventions collectives en vigueur, mais jamais de toutes.

unités, car cette dernière tendance est nettement mineure.

La **division des services est plus variée** que les deux premières, avec une plus grande part d'unités mixtes. Mais dans les trois grandes divisions d'activité économique (primaire, secondaire et tertiaire), les unités homogènes dominent et parmi elles, les unités de cols bleus (tableau 6).

Tableau 6

Répartition des 7 538 unités retenues selon la division d'activité économique et le caractère homogène ou mixte des unités

	Unités / unités de la population retenue (%)	Unités homogènes / ensemble des unités de la population retenue (%)		Unités mixtes/ unités de la population retenue (%)
Division primaire	1,6 %	1,5 %		0,1 %
		1,4 % cols bleus	0,1 % cols blancs	
Division secondaire	23,9 %	23,1 %		0,8 %
		21,5 % cols bleus	1,6 % cols blancs	
Division tertiaire	74,5 %	52,7 %		21,8 %
		35,6 % cols bleus	17,1 % cols blancs	
		4 410 unités de cols bleus	1 418 unités de cols blancs	
		58,5 %	18,8 %	
		5 828 unités homogènes		1 710 unités mixtes
		77,3 %		22,7 %
Les 3 divisions	100 %	100 %		

La très grande majorité des unités d'accréditation incombent à la division des services, bien sûr, au même titre que l'emploi : 74,5 % des unités y sont, alors que 23,9 % des unités sont dans la division secondaire et 1,6 % dans la division primaire.

Dans quels secteurs d'activité économique?

Considérons d'abord le nombre et la proportion d'unités d'accréditation homogènes et mixtes et les secteurs d'activité économique où on les trouve, sans égard au nombre de salariés concernés.

Dans la division primaire, on trouve une très grande majorité d'unités homogènes (114/121)

soit 94,2 % des unités; de cette part, 109 unités regroupent des cols bleus (95,6 % des unités homogènes) et 5 des cols blancs (4,4 %) (tableau 7).

Dans la division secondaire, on trouve une très grande majorité d'unités homogènes (1 744/1 806) soit 96,6 % des unités; de cette part, 1 620 unités regroupent des cols bleus (92,9 % des unités homogènes) et 124 des cols blancs (7,1 %). Il n'existe que peu d'unités mixtes (62), soit 3,4 % de l'ensemble des unités de la division secondaire.

Ensemble, les divisions primaire et secondaire (production de biens) comptent 1 858 unités homogènes sur 1 927 unités, ce qui représente 96,4 % du nombre total des unités de ces deux divisions. Parmi ces unités homogènes, 93 % ne regroupent que des cols bleus et elles constituent 89,7 % des unités de l'ensemble du secteur de la production de biens.

Bref, dans le secteur de la production de biens, les unités homogènes de cols bleus dominent largement. Les divisions primaire et secondaire sont typiquement composées d'unités homogènes de cols bleus à l'emploi d'organisations du secteur privé, dans les mêmes proportions (90 %). C'est la division tertiaire qui présente une image variée.

Tableau 7

Unités homogènes et mixtes selon la division et le secteur d'activité économique

	Unités de cols bleus	Unités de cols blancs	Unités homogènes	Unités mixtes	Total d'unités
DIVISION PRIMAIRE					
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	15	0	15	0	15
Exploitation forestière et services forestiers	51	2	53	7	60
Mines, carrières et puits de pétrole	43	3	46	0	46
TOTAL division primaire	109	5	114	7	121
DIVISION SECONDAIRE					
Construction	14	0	14	1	15
Fabrication	1 606	124	1 730	61	1 791
TOTAL division secondaire	1 620	124	1 744	62	1 806
TOTAL primaire et secondaire	1 729	129	1 858	69	1 927
DIVISION TERTIAIRE					

Communications et autres services publics	72	10	82	7	89
Services immobiliers et agences d'assurances	62	17	79	12	91
Services aux entreprises	130	62	192	11	203
Transport et entreposage	225	13	238	14	252
Intermédiaires financiers et assurances	0	176	176	7	182
Commerce de gros	331	21	352	64	416
Commerce de détail	747	7	754	104	858
Hébergement et restauration	269	4	273	28	301
Autres services	244	225	469	93	562
Services d'enseignement	18	345	363	185	548
Services de santé et services sociaux	327	229	556	754	1 310
Services gouvernementaux	256	180	436	362	798
TOTAL division tertiaire	2 681	1 289	3 970	1 641	5 611
TOTAL pour les 3 divisions	4 410	1 418	5 828	1 710	7 538

Dans la division tertiaire (des services), le portrait est plus varié. On y trouve beaucoup plus d'unités homogènes (3 970) que mixtes (1 641), c'est-à-dire 70,8 % d'unités homogènes dans le secteur des services et 29,2 % d'unités mixtes. Parmi les unités homogènes, 67,5 % regroupent des cols bleus et 32,5 % des cols blancs. **En d'autres termes, dans la division tertiaire, les unités homogènes de cols bleus dominant aussi, mais la variété est plus grande.**

Une grande part des unités mixtes (96 % de l'ensemble de la population d'unités mixtes) est dans la division tertiaire. On en trouve deux fois plus dans le secteur public que dans le secteur privé, comme nous allons le voir.

Dans le secteur privé ou public?

Dans le secteur public, les unités se distribuent en trois parts : 47,9 % des unités sont mixtes (1 081 parmi 2 255 unités du secteur public) 29,4 % sont des unités homogènes de cols blancs (662) et 22,7 % (512) sont des unités homogènes de cols bleus. Agrégées, toutefois, les unités homogènes (cols blancs et bleus) constituent 52 % du total des unités du secteur public. Pour les fins de la question posée, dans le secteur public, les unités

homogènes se partagent la scène avec les unités mixtes.

Le secteur public demeure le plus varié; il regroupe 63,2 % des 1 710 unités mixtes de l'ensemble des unités (1 081 unités mixtes relèvent du secteur public et 629 relèvent du secteur privé). Elles se déploient comme l'illustre le tableau 8 selon les secteurs d'activité.

L'adoption par le législateur en 2003 de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (LQ 2003, c. 25) a pu contribuer à la tendance à regrouper les cols bleus et blancs au sein d'unités d'accréditation mixtes dans le secteur public. Établissant d'autorité quatre unités de négociation dans le secteur de la santé, où il y en avait davantage, la loi a reconfiguré la représentation syndicale dans ces établissements publics.

Dans les divisions primaire et secondaire, les unités du secteur public sont peu nombreuses (9 unités). Le reste, soit 2 246 unités du secteur public qui sont dans la division tertiaire, représentent 40 % de l'ensemble des unités de la division tertiaire, ainsi distribuées : 9 % d'unités homogènes de cols bleus (509), 11,8 % d'unités homogènes de cols blancs (661) et 19,2 % d'unités mixtes (1 076).

Tableau 8

Répartition des unités retenues selon le caractère homogène (cols bleus, cols blancs) ou mixte, le secteur public et privé et le secteur d'activité économique

	Unités cols bleus, privé	Unités cols bleus, public	Unités cols blancs, privé	Unités cols blancs, public	Unités mixtes, privé	Unités mixtes, public	Total
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	15	0	0	0	0	0	15
Exploitation forestière et services forestiers	49	2	1	1	2	5	60
Mines, carrières et puits de pétrole	43	0	3	0	0	0	46
TOTAL division primaire	107	2	4	1	2	5	121
DIVISION SECONDAIRE							
Construction	14	0	0	0	1	0	15
Fabrication	1 605	1	124	0	61	0	1 791

TOTAL division secondaire	1 619	1	124	0	62	0	1 806
DIVISION TERTIAIRE							
Communications et autres services publics	55	17	5	5	1	6	89
Services immobiliers et agences d'assurances	53	9	16	1	11	1	91
Services aux entreprises	124	6	35	27	8	3	203
Transport et entreposage	202	23	5	8	6	8	252
Intermédiaires financiers et assurances	0	0	175	1	7	0	183
Commerce de gros	330	1	20	1	63	1	416
Commerce de détail	746	1	7	0	104	0	858
Hébergement et restauration	264	5	4	0	26	2	301
Autres services	229	15	219	6	84	9	562
Services d'enseignement	6	12	75	270	22	163	548
Services de santé et services sociaux	163	164	66	163	233	521	1 310
Services gouvernementaux	0	256	1	179	0	362	798
TOTAL division tertiaire	2 172	509	628	661	565	1 076	5 611
Total par type d'unité	2 681		1 289		1 641		
TOTAL des 3 DIVISIONS	3 898	512	756	662	629	1 081	7 538

Dans les divisions primaire et secondaire du **secteur privé**, les unités homogènes de cols bleus dominent largement. Dans la division tertiaire, les 3 365 unités du secteur privé représentent 60 % de l'ensemble des unités de la division (tableau 8 précédent); leur portrait d'ensemble est dominé par les unités homogènes de cols bleus, qui en constituent 64,5 % (2 172 unités), suivies de 18,7 % d'unités homogènes de cols blancs (628 unités) et de 16,8 % d'unités mixtes (565 unités).

Les unités mixtes

Les 1 641 unités mixtes de la division tertiaire se trouvent en majorité dans le secteur public. En d'autres termes, **la fonction publique québécoise a l'apanage des unités mixtes et tend davantage à la mixité des unités d'accréditation.**

Dans le **secteur privé**, on les trouve dans les services de santé et les services sociaux, le commerce de gros et de détail, l'hébergement et la restauration et les autres services.

Dans le **secteur public**, bien que le secteur de la santé et des services sociaux se distingue en matière d'unités mixtes, les deux autres secteurs gouvernementaux, soit le secteur des services gouvernementaux et celui de l'enseignement, comptent plus d'unités homogènes que d'unités mixtes. Les trois secteurs gouvernementaux regroupent à eux seuls 96,8 % de l'ensemble des unités mixtes du secteur public (1 046/1 081).

Voici comment se répartissent les divers types d'unités d'accréditation **du secteur public** à travers ces trois secteurs (tableau 9) :

- 1) Les services d'enseignement du secteur public : encore une fois, bien que les unités homogènes dominent le secteur (63,4 % des 445 unités publiques du secteur, soit 2,7 % de cols bleus et 60,7 % de cols blancs), le secteur de l'enseignement compte plus d'un tiers d'unités mixtes (36,6 % des unités publiques de ce secteur).
- 2) Les services de santé et les services sociaux du secteur public : bien qu'on y trouve aussi 38,6 % d'unités homogènes, soit 19,3 % d'unités de cols bleus et la même part de cols blancs, plus de 61,4 % des 848 unités publiques que ce secteur sont mixtes. **Cela en fait le seul secteur d'activités, toutes divisions confondues, à compter dans ses rangs plus d'unités mixtes que d'homogènes.**
- 3) Les services gouvernementaux : bien qu'on y trouve principalement des unités homogènes (54,6 % des unités du secteur, soit 32,1 % de cols bleus et 22,5 % de cols blancs), ce secteur d'emploi comprend aussi 45,4 % d'unités mixtes, soit la plus grande part des 797 unités de ce secteur.

Tableau 9

Répartition des unités des trois secteurs gouvernementaux (public) selon le caractère homogène (cols bleus, cols blancs) ou mixte

	Unités cols bleus, public	Unités cols blancs, public	Unités mixtes, public	Total
Services d'enseignement	12	270	163	445
% (homogènes agrégées)	(282) 63,4 %		36,6 %	
Services de santé et services sociaux	164	163	521	848

% (homogènes agrégées)	(327) 38,6 %		61,4 %	
Services gouvernementaux	256	179	362	797
% (homogènes agrégées)	(435) 54,6 %		45,4 %	
Total	432	612	1 046	2 090
(homogènes agrégées)	(1 044) 50 %		50 %	

Dans ces trois secteurs agrégés **du secteur public**, la tendance aux unités homogènes s'estompe alors que les deux types d'unités, homogènes et mixtes, se répartissent de façon égale : 50 % des unités est homogène (29,3 % sont des unités homogènes de cols blancs et 20,7 % des unités homogènes de cols bleus) alors que les unités mixtes constituent l'autre moitié des 2 090 unités du secteur public de ces trois secteurs.

C'est dans le secteur des services de santé et de services sociaux (**publics**) qu'on trouve la plus grande concentration d'unités mixtes dans le secteur tertiaire (48,4 %) autant que dans l'ensemble des unités mixtes des trois divisions (48,2 %), ce qui confirme la concentration des unités mixtes dans le secteur tertiaire.

C'est ensuite dans les services gouvernementaux (**publics**) qu'on trouve 33,6 % des unités mixtes du secteur tertiaire et 33,5 % de l'ensemble des unités mixtes des trois divisions.

Ensemble, ces deux secteurs d'activité du tertiaire (dont on ne retient que les unités du secteur public) fournissent plus de la moitié des unités mixtes du secteur tertiaire et des trois divisions.

Dans les services d'enseignement, on trouve peu d'unités dans le secteur privé (18,8 %). En agrégeant les secteurs privé et public, les unités homogènes sont majoritaires (66,2 %), mais les unités mixtes comptent pour le tiers des unités (33,8 %).

La distribution des syndiqués dans ces unités

Le nombre d'unités comprises dans chacune des catégories est un indicateur imparfait de la distribution de l'importance de chacune, puisque le nombre de syndiqués dans ces unités peut varier. Voyons donc maintenant comment se distribuent les salariés dans ces unités (tableau 10).

Tableau 10

Distribution des salariés selon la mixité des unités et les secteurs d'activité économique (nombres)

	Dans les unités	Dans les unités	Dans les unités	Total
--	-----------------	-----------------	-----------------	-------

	homogènes de cols bleus		homogènes de cols blancs		mixtes		
	Du secteur privé	Du secteur public	Du secteur privé	Du secteur public	Du secteur privé	Du secteur public	
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	501	0	0	0	0	0	501
Exploitation forestière et services forestiers	4 004	114	12	7	190	158	4 485
Mines, carrières et puits de pétrole	4 048	0	146	0	0	0	4 194
TOTAL division primaire	8 553	114	158	7	190	158	9 180
DIVISION SECONDAIRE							
Construction	242	0	0	0	15	0	257
Fabrication	161 240	50	6 697	0	7 283	0	175 270
TOTAL division secondaire	161 482	50	6 697	0	7 298	0	175 527
DIVISION TERTIAIRE							
Communications et autres services publics	1 872	8 649	562	11 550	15	356	23 004
Services immobiliers et agences d'assurances	2 009	900	588	23	255	73	3 848
Services aux entreprises	14 932	518	1 999	1 127	205	395	19 176
Transport et entreposage	6 600	9 042	74	1 255	318	336	17 625
Intermédiaires financiers et assurances	0	0	8 750	624	1 056	0	10 430
Commerce de gros	16 069	850	610	580	3 521	5 135	26 765
Commerce de détail	49 710	4	115	0	2 842	0	52 671

Hébergement et restauration	19 137	1 131	19	0	1 974	107	22 368
Autres services	14 671	2 941	2 673	647	4 940	1 015	26 887
Services d'enseignement	131	931	4 232	166 225	1 089	79 165	251 773
Services de santé et services sociaux	8 786	60 767	1 619	31 763	8 057	128 736	239 728
Services gouvernementaux	0	31 241	7	25 900	0	15 655	72 803
TOTAL division tertiaire	133 917	116 974	21 248	239 694	24 272	230 973	767 078
Totaux agrégés	250 891		260 942		255 245		
TOTAL des 3 divisions	303 952	117 138	28 103	239 701	31 760	231 131	951 785
Totaux agrégés	421 090		267 804		262 891		951 785

Les salariés des secteurs primaire et secondaire sont principalement regroupés dans des unités homogènes de cols bleus (respectivement 94,4 et 92 % des salariés du primaire et du secondaire). L'exploitation forestière regroupe la grande part de ces salariés dans le secteur primaire, et la fabrication dans le secteur secondaire.

Il est toutefois intéressant de constater que 348 salariés du secteur de l'exploitation forestière – 8 % de l'ensemble des salariés de ce secteur (4485) – font partie d'unités d'accréditation mixtes.

Les 161 482 salariés du secteur secondaire compris dans des unités homogènes de cols bleus dans le secteur privé représentent plus de la moitié (53 %) de l'ensemble des 303 952 salariés cols bleus du secteur privé. Le seul secteur de la fabrication comprend 1 334 employeurs, ce qui en fait le secteur économique privé le plus syndiqué. On y trouve aussi 7 283 salariés dans des unités mixtes du secteur privé, soit 4,2 % de l'ensemble des 175 270 salariés de la fabrication. Bien qu'une telle proportion puisse paraître minime par rapport au nombre important de salariés syndiqués dans le secteur de la fabrication, ce sous-ensemble regroupe 22,9 % de l'ensemble des 31 760 salariés des unités mixtes du secteur privé.

Cela dit, ensemble, les salariés des divisions primaire et secondaire ne représentent que 19,4 % de l'ensemble des syndiqués des unités.

C'est dans la division tertiaire qu'on trouve 80,6 % des syndiqués. On y trouve en fait presque toutes les unités du secteur public de tous les types : homogènes de cols bleus et

blancs et unités mixtes. On y trouve une bonne partie des salariés des unités homogènes de cols bleus, soit 26,4 % des syndiqués de la population, mais aussi la quasi totalité des unités homogènes de cols bleus du secteur public (116 974/117 138 syndiqués). C'est aussi dans le secteur tertiaire qu'on trouve la plupart des syndiqués membres d'unités mixtes, très fortement concentrés dans le secteur public. **Mais dans le secteur tertiaire, le groupe le plus important demeure les salariés compris dans des unités homogènes de cols blancs, surtout dans le secteur public.**

Pour faciliter la compréhension, nous avons converti le tableau 10 précédent en pourcentages de l'ensemble de la population dans le tableau 11 suivant. Nous avons cependant exclu les pourcentages inférieurs à 0,1 %. Ce tableau a la vertu de fournir un portrait de la population syndiquée par secteurs d'activité, par division économique et par secteur public ou privé.

Tableau 11

Distribution des salariés selon la mixité des unités et les secteurs d'activité économique (%)

	Dans les unités homogènes de cols bleus		Dans les unités homogènes de cols blancs		Dans les unités mixtes		Total
	Du secteur privé	Du secteur public	Du secteur privé	Du secteur public	Du secteur privé	Du secteur public	
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture							
Exploitation forestière	0,4						0,5
Mines, carrières	0,4						0,4
TOTAL division primaire	0,9						1
DIVISION SECONDAIRE							
Construction							
Fabrication	16,9		0,7		0,8		18,4
TOTAL division secondaire	17		0,7		0,8		18,4
DIVISION TERTIAIRE							
Communications	0,2	0,9	0,1	1,2			2,4
Services immobiliers et	0,2	0,1	0,1				0,4

d'assurances							
Services aux entreprises	1,6		0,2	0,1			2
Transport et entreposage	0,7	1		0,1			1,9
Intermédiaires financiers et assurances			0,9	0,1	0,1		1,1
Commerce de gros	1,7	0,1		0,1	0,4	0,5	2,8
Commerce de détail	5,2				0,3		5,5
Hébergement et restauration	2	0,1			0,2		2,4
Autres services	1,5	0,3	0,3	0,1	0,5	0,1	2,8
Services d'enseignement		0,1	0,4	17,5	0,1	8,3	26,5
Services de santé et services sociaux	0,9	6,4	0,2	3,3	0,8	13,5	25,2
Services gouvernementaux		3,3		2,7		1,6	7,6
TOTAL division tertiaire	14	12,3	2,2	25,2	2,6	24,3	80,6
Totaux agrégés	26,3		27,4		26,9		
TOTAL des 3 divisions	31,9	12,3	2,9	25,2	3,4	24,3	100
Totaux agrégés	44,2		28,1		27,7		100

Bref, dans l'ensemble, la très grande majorité des syndiqués est membre d'unités d'accréditation homogènes; moins de la moitié est membre d'unités homogènes de cols bleus, le reste des syndiqués se distribue assez également entre unités homogènes de cols blancs, et unités mixtes dans l'ensemble des syndiqués. Le groupe le plus important est celui des salariés compris dans des unités de cols bleus du secteur privé.

Dans le public ou dans le privé?

Si on examine de plus près la répartition des syndiqués dans les unités du privé ou du public, on doit tout de suite noter que les unités du secteur public sont principalement dans

la division tertiaire et qu'il est peu utile, pour les fins de cet examen, de séparer les divisions primaire et secondaire. On peut les agréger sous la rubrique de la division des biens et les comparer à la division des services.

La très grande majorité des syndiqués dans la division des biens (184 378/184 707) travaille dans des organisations privées. La très grande part de ces syndiqués (175 220) se compose de travailleurs du secteur manufacturier. Seuls 329 syndiqués sont regroupés dans des unités du secteur public, soit 0,2 % des salariés de ce secteur (tableau 12).

Tableau 12
Répartition de l'ensemble des syndiqués entre les secteurs public et privé

	Nombre de syndiqués dans les unités du privé	Nombre de syndiqués dans les unités du public	Total des syndiqués des secteurs public et privé
DIVISION PRIMAIRE			
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	501	0	501
Exploitation forestière et services forestiers	4 206	279	4 485
Mines, carrières et puits de pétrole	4 194	0	4 194
TOTAL division primaire	8 901	279	9 180
DIVISION SECONDAIRE			
Construction	257	0	257
Fabrication	175 220	50	175 270
TOTAL division secondaire	175 477	50	175 527
TOTAL division des biens (primaire et secondaire)	184 378	329	184 707
DIVISION TERTIAIRE			
Communications et autres services publics	2 449	20 555	23 004
Services immobiliers et agences d'assurances	2 852	996	3 848
Services aux entreprises	17 136	2 040	19 176
Transport et entreposage	6 992	10 633	17 625
Intermédiaires financiers et	9 806	624	10 430

assurances			
Commerce de gros	20 200	6 565	26 765
Commerce de détail	52 667	4	52 671
Hébergement et restauration	21 130	1 238	22 368
Autres services	22 284	4 603	26 887
Services d'enseignement	5 452	246 321	251 773
Services de santé et services sociaux	18 462	221 266	239 728
Services gouvernementaux	7	72 796	72 803
TOTAL division tertiaire	179 437	587 641	767 078
TOTAL des 3 divisions	363 815	587 970	951 785

Dans le secteur tertiaire, 76,6 % des syndiqués sont membres d'unités du secteur public et 23,4 % d'unités du secteur privé.

Trois secteurs d'activité du secteur tertiaire regroupent la plupart des syndiqués de ce secteur : les services d'enseignement, les services de santé et sociaux et les services gouvernementaux qui ensemble regroupent 73,6 % (564 304 des 767 078 salariés compris dans l'ensemble des unités de négociation du secteur tertiaire. À l'intérieur de cet ensemble, 95,8 % des syndiqués sont dans le secteur public (540 383) et seuls 4,2 % d'entre eux travaillent dans le secteur privé (23 921).

Les syndiqués du secteur public

Notre population se compose de 587 970 syndiqués du secteur public : 40,7 % d'entre eux sont membres d'unités homogènes de cols blancs, 20 % de cols bleus et **39,3 % sont membres d'unités mixtes. Ce dernier groupe représente 88 % des 262 891 syndiqués d'unités mixtes et près du quart des syndiqués de notre population.**

Comme le montre aussi le tableau 13 suivant, 91,9 % des 587 970 syndiqués du public se regroupent dans les trois secteurs des services gouvernementaux, de l'enseignement et de la santé et des services sociaux. Nous avons exclu les pourcentages inférieurs à 0,1 %.

Tableau 13

Distribution des salariés selon la mixité des unités et les secteurs d'activité économique (nombres et %) dans le secteur public

	Dans les unités	%	Dans les	%	Dans les	%	Total
--	-----------------	---	----------	---	----------	---	-------

	homogènes de cols bleus		unités homogènes de cols blancs		unités mixtes		
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture							
Exploitation forestière	114		7		158		279
Mines, carrières							0
TOTAL division primaire	114		7		158		279
DIVISION SECONDAIRE							
Construction							
Fabrication	50						50
TOTAL division secondaire	50						50
DIVISION TERTIAIRE							
Communications et autres services publics	8 649	1,5%	11 550	2 %	356		20 555
Services immobiliers et assurances	900	0,2%	23		73		996
Services aux entreprises	518	0,1%	1 127	0,2%	395	0,1%	2 040
Transport et entreposage	9 042	1,5%	1 255	0,2%	336		10 633
Intermédiaires financiers et assurances			624	0,1%			624
Commerce de gros	850	0,1%	580	0,1%	5 135	0,9 %	6 565
Commerce de détail	4						4
Hébergement et restauration	1 131	0,2%			107		1 238
Autres services	2 941	0,5%	647	0,1%	1 015	0,2%	4 603
Services	931	0,2%	166 225	28,3%	79 165	13,5%	246 321

d'enseignement							
Services de santé et services sociaux	60 767	10,3%	31 763	5,4%	128 736	21,9%	221 266
Services gouvernementaux	31 241	5,3%	25 900	4,4%	15 655	2,7%	72 796
TOTAL division tertiaire	116 974	19,9%	239 694	40,8%	230 973	39,3%	587 641
TOTAL des 3 divisions	117 138	19,9%	239 701	40,8%	231 131	39,3%	587 970

Les syndiqués du secteur privé

Notre population se compose de 363 815 syndiqués du secteur privé : 83,5 % d'entre eux sont membres d'unités homogènes de cols bleus, 7,7 % de cols blancs et 8,7 % sont membres d'unités mixtes.

Comme le montre aussi le tableau 14 suivant, près de la moitié travaille dans le secteur de la fabrication et le reste est assez éparé, tant dans la division tertiaire que primaire. Nous avons exclu les pourcentages inférieurs à 0,1 %.

Tableau 14

Distribution des salariés selon la mixité des unités et les secteurs d'activité économique (nombres et %) dans le secteur privé

	Dans les unités homogènes de cols bleus	%	Dans les unités homogènes de cols blancs	%	Dans les unités mixtes	%	Total
DIVISION PRIMAIRE							
Agriculture	501	0,1 %					501
Exploitation forestière	4 004	1,1 %	12		190		4 206
Mines, carrières	4 048	1,1 %	146				4 194
TOTAL division primaire	8 553	2,4 %	158		190		8 901
DIVISION SECONDAIRE							
Construction	242	0,1 %			15		257
Fabrication	161 240	44,3 %	6 697	1,8 %	7 283	2 %	175 220

TOTAL division secondaire	161 482	44,4 %	6 697	1,8 %	7 298	2 %	175 477
DIVISION TERTIAIRE							
Communications et autres services publics	1 872	0,5 %	562	0,2 %	15		2 449
Services immobiliers et assurances	2 009	0,6 %	588	0,2 %	255	0,1 %	2 852
Services aux entreprises	14 932	4,1 %	1 999	0,5 %	205		17 136
Transport et entreposage	6 600	1,8 %	74		318	0,1 %	6 992
Intermédiaires financiers et assurances			8 750	2,4 %	1 056	0,3 %	9 806
Commerce de gros	16 069	4,4 %	610	0,2 %	3 521	1 %	20 200
Commerce de détail	49 710	13,7 %	115		2 842	0,8 %	52 667
Hébergement et restauration	19 137	5,3 %	19		1 974	0,5 %	21 130
Autres services	14 671	4 %	2 673	0,7 %	4 940	1,4 %	22 284
Services d'enseignement	131		4 232	1,2 %	1 089	0,3 %	5 452
Services de santé et services sociaux	8 786	2,4 %	1 619	0,4 %	8 057	2,2 %	18 462
Services gouvernementaux			7				7
TOTAL division tertiaire	133 917	36,8 %	21 248	5,8 %	24 272	6,7 %	179 437
TOTAL des 3 divisions	303 952	83,6 %	28 103	7,7 %	31 760	8,7 %	363 815

LES LIMITES DE CE CLASSEMENT

Le classement dans les secteurs public et privé

Le système GRT permet de classer les employeurs selon qu'ils incombent au secteur privé

ou public. En d'autres termes, la variable est dichotomique et par automatisme, tout ce qui n'est pas privé est classé comme public.

Nous avons adhéré au classement tel que fourni, mais nous sommes d'avis qu'il serait utile d'étudier plus en profondeur le classement des CHSLD, des CPE et de certains partenariats public-privé.

En consultant des classements spécialisés (OAP-ÉNAF, 2006), on constate que :

- Le cas des centres d'hébergement privés conventionnés est ainsi défini :
Un établissement privé qui a conclu avec le Ministère [de la Santé et des Services Sociaux] une convention prévue à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* est un établissement privé conventionné : le terrain et la bâtisse appartiennent à un propriétaire privé qui reçoit du Ministère de la santé et des services sociaux, pour leur utilisation, un budget pour l'immeuble, le mobilier, le fonctionnement et les services à dispenser à la clientèle. Un établissement privé conventionné peut être à but lucratif ou sans but lucratif (Demers-Allan, 2002).

Cette définition décrit le contrat qui lie l'État et le propriétaire de l'établissement; on peut présumer que dans ces cas, le personnel appartient au secteur public, faisant de ce dernier l'employeur. On pourrait donc classer les CHSLD privés conventionnés dans le secteur public et les CHSLD privés non conventionnés (qui ne reçoivent pas de subvention de l'État) dans le secteur privé.

Pour tester ce critère, nous avons tenté un premier classement s'appuyant sur les informations obtenues dans les sites web des établissements concernés et/ou ceux du ministère de la Santé et des Services Sociaux, puis nous avons comparé notre classement à celui du système GRT. Or, les établissements que nous classons comme publics peuvent être classés publics ou privés dans le système GRT, sans que la clé soit fournie à l'utilisateur.

- Les partenariats public-privé : aucune solution universelle ne s'impose et on pourrait rechercher, dans chaque cas, le pourcentage de la propriété incombant à l'une ou à l'autre des parties. Par exemple, les centres de la petite enfance (CPE) sont des organisations financées dans une proportion de 82 % par les citoyens, on pourrait donc en faire des organisations du secteur public (Association québécoise des CPE, 2011). Or, le système GRT en fait plutôt des établissements du secteur privé. Les universités sont par ailleurs réputées publiques, bien que largement financées par l'État. Bien que nous nous gardions une certaine réserve quant à ces choix, nous l'avons endossé pour l'instant.

Le classement des cols bleus et des cols blancs

Nous avons adhéré au classement tel que fourni, et décrit au chapitre de la méthode, mais dans un deuxième temps nous souhaitons revenir sur la notion même de col bleu et du col blanc, sur la manière de distinguer les uns et les autres; chez les policiers, par exemple, on

attribue aux patrouilleurs le type col bleu, et aux enquêteurs, le type col blanc. Chez les infirmières et les éducatrices en garderie, on distingue les techniciennes (cols bleus) des bachelières (cols blancs). Traditionnellement, le classement dans les types cols bleus ou blancs devrait reposer sur la nature des tâches (manuelles ou non) plutôt que sur le niveau hiérarchique des emplois, qui ne devrait pas selon nous permettre un classement automatique. Vu l'évolution technologique considérable dans la production, la catégorie dichotomique de col bleu - col blanc demande à notre avis réflexion, pour conserver sa pertinence dans le monde du travail contemporain. Le travail de production assistée par l'informatique demande un travail intellectuel variable mais croissant; le fait même de transiger avec des personnes plutôt qu'avec des choses distingue les compétences demandées aux travailleurs. Cette question devrait être approfondie.

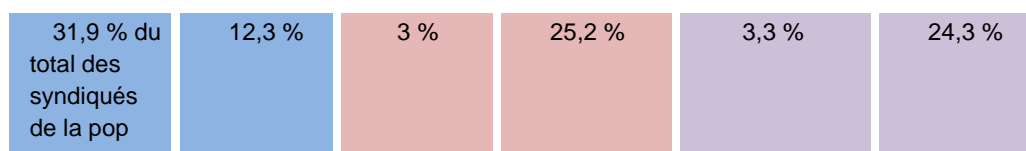
CONCLUSION

Pour résumer le classement des conventions collectives négociées au Québec en 2011, on doit d'abord présenter l'ensemble de la population des conventions collectives en vigueur au 31 décembre 2010, qui se présente ainsi, sans égard à la mixité. Nous avons déjà présenté la distribution de la population selon le secteur économique privé ou public (tableau 4, plus haut).

La population retenue se présente ainsi à l'égard de la mixité (tableau 15).

Tableau 15
Les unités d'accréditation selon la mixité

7 538 unités d'accréditation classées selon la mixité					
951 785 syndiqués					
5 828 unités homogènes			1 710 unités mixtes		
77,3 % des unités			22,7 % des unités		
4 410 unités homogènes - cols bleus		1 418 unités homogènes - cols blancs		NA	
58,5 % des unités		18,8 % des unités		22,7 % des unités	
421 090 syndiqués		267 804 syndiqués		262 891 syndiqués	
44,2 % des syndiqués		28,2 % des syndiqués		27,6 % des syndiqués	
Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public
303 952 syndiqués	117 138 syndiqués	28 103 syndiqués	239 701 syndiqués	31 760 syndiqués	231 131 syndiqués



Les unités homogènes dominent encore l'univers syndical québécois, surtout chez les cols bleus; en effet, les unités homogènes de cols blancs se retrouvent au troisième rang derrière les unités mixtes qui, comme nous l'avons vu, se trouvent principalement dans les secteurs des services gouvernementaux.

Toutefois, lorsqu'on compte les syndiqués visés plutôt que les unités, les syndiqués d'unités mixtes sont les moins nombreux, au profit des syndiqués d'unités homogènes.

Les conséquences pour l'équité en emploi et salariale ne sont pas négligeables. En effet, les unités homogènes selon le type d'emploi de cols bleus ou de cols blancs sont aussi homogènes au point de vue du genre; les premiers sont occupés par des hommes, les seconds par des femmes ou mixtes sexuellement. On peut cependant affirmer que les femmes occupent en général des emplois de cols blancs, même si les hommes en occupent aussi.

Les unités mixtes sont nombreuses, et cela pourrait mener à une plus grande équité entre hommes et femmes; mais ces unités existent principalement dans les secteurs gouvernementaux (publics) où les emplois requièrent en général un niveau de scolarité élevé, plutôt que dans les secteurs d'emplois qui requièrent une moindre scolarité et où l'iniquité est de loin la plus grande, comme on l'a vu plus haut. En d'autres termes, si on trouvait davantage d'unités mixtes dans le secteur privé, cela pourrait avoir un effet plus grand sur l'équité entre les conditions de travail des emplois de cols bleus et blancs moins qualifiés.

Non seulement la ségrégation des unités renforce la ségrégation sexuelle en freinant la mobilité interne chez un même employeur, mais elle met en évidence l'écart favorable aux unités de cols bleus en matière de pouvoir de négociation. Cet écart se prolonge dans l'écart salarial stable en faveur des cols bleus.

Bien sûr, ce n'est pas l'ensemble de ces emplois qui est syndiqué; mais comme les niveaux des salaires négociés dans les organisations syndiquées ont un effet d'entraînement sur les organisations non syndiquées d'un secteur, ils sont un important facteur explicatif selon nous du niveau général des salaires qu'on y trouve.

Dans le cadre de l'opération générale d'équité salariale mise en place par la promulgation de la *Loi sur l'équité salariale* depuis 1997 au Québec, qui permet à certaines unités

syndicales de demander un programme distinct d'équité salariale, la ségrégation sexuelle des unités d'accréditation confère à cette ouverture un caractère paradoxal par rapport à l'objectif de la loi. La pratique des programmes distincts ne peut dès lors que contribuer à freiner l'effet de la loi et à faire persister les écarts de rémunération entre catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine.

BIBLIOGRAPHIE

- Association québécoise des CPE, site Internet www.aqcpe.com/CPE/financement.html, consulté le 10 octobre 2011
- Biennu, Claudyne (2001) *L'équité salariale pour les travailleuses québécoises non syndiquées. Examen du régime proactif québécois*, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Fédération des femmes du Québec (2002) *L'équité salariale pour les travailleuses non syndiquées au Québec dans les petites entreprises. Recommandations*, Mémoire conjoint présenté à la Commission de l'équité salariale dans le cadre de la consultation publique sur l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, Montréal
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Fédération des femmes du Québec (2009), *Commentaires du CIAFT et de la FFQ sur le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (LÉS) du Québec*, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, le 26 mars 2009.
- Chicha, Marie-Thérèse (2006) *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, Geneva, International Labour office
- http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/WP49_chicha.pdf
- Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse et Carpentier, Daniel (1992) *Une loi proactive sur l'équité salariale au Québec. Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et recommandations*, Direction de la recherche, Commission des droits de la personne, gouvernement du Québec
- Demers-Allan, Andrée (2002) *Définition des établissements, des ressources d'hébergement et des résidences privées dans le contexte de leur réglementation*, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, Québec. En ligne : collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs57402, Consulté le 10 octobre 2011
- Dion, Gérard (1986) *Dictionnaire des relations du travail*, Deuxième édition, Québec, Presses de l'Université Laval
- Dulude, Louise (1995) *Seniority and Employment Equity for Women*, Kingston, *Industrial Relations Centre* (IRC) Press, Queens's University at Kingston
- England, Kim & Gunter Gad (2002) "Social Policy at Work? Equality and Equity in Women's

- Paid Employment in Canada", *GeoJournal*, 56: 281-294
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2008) *Mémoire sur le rapport du ministre du Travail de 2006 « La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir »*, présenté par la FTQ à la Commission de l'économie et du travail, Montréal, le 11 février 2008
- Field, Debbie (1979) « Action positive et syndicats », dans Jain, Harish C. et Diane Carroll (dir.), *Égalité des races et des sexes en milieu de travail : un défi et une chance*, Actes du congrès de l'*Industrial Relations Research Association* et de la Faculté des études commerciales de l'Université McMaster, tenu à Hamilton, Ontario, les 28-29 septembre 1979, p. 223-228
- Finn, Ed (1979) « Ancienneté, avancement, mises à pied et discrimination-optique des syndicats », dans Jain, Harish C. et Diane Carroll (dir.), *Égalité des races et des sexes en milieu de travail : un défi et une chance*, Actes du congrès de l'*Industrial Relations Research Association* et de la Faculté des études commerciales de l'Université McMaster, tenu à Hamilton, Ontario, les 28-29 septembre 1979, p. 143-150
- Forrest, Anne (2003) *Après le rajustement au titre de la parité salariale, la négociation collective peut-elle maintenir la parité salariale pour un travail de valeur égale?*, étude réalisée dans le cadre du Groupe de travail sur l'équité salariale, mis sur pied par le ministère de la Justice et le ministère du Travail, gouvernement du Canada
- Forrest, Anne (2007) « Bargaining against the past: Fair pay, Union practice and the Gender Pay Gap », dans Gerald Hunt and David Rayside, *Equity, Diversity and Canadian Labour*, Toronto, University of Toronto Press, p. 49-74
- Gauthier, Joanne (2007) « L'ancienneté en milieu de travail. Regards sur ses applications et ses défis actuels », *Regards sur le travail*, vol. 3, no 3, p. 2-23
- Hamburger, P. M. (1982) « Alternatives to seniority-based layoffs: Reconciling Teamsters, Weber, and the goal of Equal Employment Opportunity », *University of Michigan Journal of Law Reform*, vol. 15, p. 523-46
- Kelley, M. R. (1982) « Discrimination in seniority systems: A case study », *Industrial and Labor Relations Review*, no 36, p. 40-55
- Labonté, André (1990) *Discrimination indirecte et règles d'ancienneté*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
- Lapointe, Marc (1979) « L'ancienneté, l'avancement, la mise à pied et la discrimination vue par le Conseil canadien des relations de travail (CCRT) », dans Jain, Harish C. et Diane Carroll (dir.), *Égalité des races et des sexes en milieu de travail : un défi et une chance*, Actes du congrès de l'*Industrial Relations Research Association* et de la Faculté des études commerciales de l'Université McMaster, tenu à Hamilton, Ontario, les 28-29 septembre 1979, p. 135-142
- Legault, Marie-Josée (1999) « Quelques enseignements issus des premiers programmes volontaires d'accès à l'égalité, 10 ans après », *Recherches féministes*, vol. 12, no 2,

p. 109-138

- Legault, Marie-Josée (2002) « L'approche différenciée à la dure école de l'ancienneté », *Revue Management International*, vol. 7, no 1, p. 41-54
- Legault, Marie-Josée (2010a) « La mixité en emploi ... dans l'angle mort chez les moins scolarisés? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail REMEST*, vol. 6, no 1, p. 21-56 : <http://www.remest.ca/>; <http://archipel.uqam.ca/2389>
- Legault, Marie-Josée (2010b) "Are less educated women in the blind spot of pay equity?", *Journal of Workplace Rights*, vol. 14, no 2, p. 141-268
<http://www.baywood.com/journals/previewjournals.asp?id=1938-4998>
- Legault, Marie-Josée et Marik Danvoye (2007) *Construire avec elles. Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Analyse de données statistiques secondaires*, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles (FRONT-CSN-Construction-Services aux collectivités de l'UQAM-Téluq-UQAM), mai, 93 pages
- Lynd, M. et R. Ellis (1992) « Unions and the Duty to Accommodate », *Canadian Labor Law Journal*, vol. 1, p. 238-82
- Marotte, Josée (2006) « Le principe d'ancienneté dans les conventions collectives au Québec », *Regards sur le travail*, vol. 3, no 2, p. 2-12
- Ministère du travail du Québec (2011) *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec*, Direction de l'information sur le travail, gouvernement du Québec
http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/Portrait_2010.pdf
- Observatoire de l'administration publique (OAP-ÉNA) (2006) Structure et taille de l'État : Note méthodologique sur l'effectif public, *L'État Québécois en perspective*, printemps. En ligne www.enap.ca/etatquebeois/docs/ste/effectif/note-methodologie.pdf, consulté le 22 septembre 2011
- Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) (2010). *Rapport statistique sur l'effectif infirmier 2009-2010*, Québec, 176 p. En ligne. www.oiiq.org/sites/default/files/effectif_infirmier_2009-2010.pdf. Consulté le 25 septembre 2011
- Singh, Gangaram (1999) « An analysis of the Adverse Impact of Layoffs on Minority Women in Canada : A Case of Double Jeopardy? », dans Bernier, Colette et al., *New Forms of Employment and Labour Force Diversification*, Sélection de textes du XXXVI^e congrès de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI), p. 87-96
- Swinton, Katherine (1985) « Restraints on government efforts to promote equality in employment : Labour relations and constitutional considerations », dans Abella, Rosalie Silberman, *Research studies of the Commission on Equality in Employment*, Ottawa, ministère des Approvisionnements
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (2008) *Mémoire présenté à la*

Commission de l'économie et du travail. La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir; rapport du ministère du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Montréal, 5 février 2008

Tennant, Ariane (2002) *Parité salariale en Europe. Étude comparative des démarches en vigueur dans l'Union européenne et dans certains États*, étude réalisée dans le cadre du Groupe de travail sur l'équité salariale, mis sur pied par le ministère de la Justice et le ministère du Travail, gouvernement du Canada

Weiler, Paul (2002) *Presentation by Professor Paul Weiler Harvard Law School to the Federal Task Force on Pay Equity*, Departement of Justice Canada, Ottawa, June 28

http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/factum/aircanada_p3-eng.aspx